

Міністерство освіти і науки України
Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

Кафедра педагогіки та психології управління соціальними системами
Центр лідерства кафедри педагогіки та психології управління соціальними системами ім. акад. І.А. Зязюна НТУ «ХПІ» (м. Харків, Україна)
Асоціація професійних психологів України (м. Харків, Україна)
Харківський фонд психологічних досліджень
Товариство психологів України (м. Харків, Україна)
Baltic International Academy (Riga, Latvia)
Petrosani University (Petrosani, Romania)
Wessex Academy (Lausanne, Switzerland)



ЗБІРКА

**V Міжнародної науково-практичної конференції
студентів, аспірантів та молодих вчених**

«ПСИХОЛОГІЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ РОЗВИТКУ ЛІДЕР- СЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СУЧАСНОЇ МОЛОДІ: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА»

17 жовтня 2019 року

Психологічний інструментарій розвитку лідерського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика: Матеріали науково - практичної конференції 17 жовтня 2019 р. / За заг. ред. Романовського О.Г., – Х.: НТУ «ХП», 2019. – 75 с.

Автори несуть повну відповідальність за опубліковані матеріали.

Містить матеріали науково-практичної конференції з актуальних проблем педагогіки та психології професійної освіти у вищих навчальних закладах, формування та розвитку лідерського потенціалу сучасної молоді.

©Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут», 2019

СЕКЦІЙНА ПЛАТФОРМА №1

**ПСИХОЛОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО
ПОТЕНЦІАЛУ ОСОБИСТОСТІ**

Богдановський С.О., Милославська О.В.

м. Харків, Україна

Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

**ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ ЯК ОСОБИСТІСНА ХАРАКТЕРИСТИКА
ЛІДЕРА**

У сучасному суспільстві процес прийняття рішень є досить важливою складовою особистості лідера, оскільки саме цей процес залучений в усіх видах, типах та класах професійної діяльності: підприємницька діяльність, викладацька діяльність, студентське самоврядування, медична діяльність та ін. Процес прийняття рішень відіграє велику роль у тому виді діяльності, який вимагає досить високий рівень інтелектуальних здібностей, а також, що тісно пов'язаний з відповідальністю особистості. Саме прийняття рішень є тим головним аспектом, що забезпечує функціонування окремих суб'єктів, груп та професійно-організаційних установ.

Проблема прийняття рішень розглядається у роботах вітчизняних та зарубіжних науковців, таких як: Канеман Д., Карпов А., Корнілова Т., Лерер Д., Нельке М., Плаус С., Словік П., Тверські А. та багато інших.

У сучасній психологічній науці прийняття рішення розглядається як когнітивний процес, у результаті якого є вибір певної думки чи дій серед декількох альтернативних можливостей. Кожний процес прийняття рішення відтворює остаточний вибір, який може збуджувати чи не збуджувати до виконання дій. Прийняття рішення – це процес ідентифікації альтернатив і вибору серед них, що заснований на цінностях і перевагах того, хто приймає рішення [2].

У особистості лідера повинні бути притаманними: відповідальність, сміливість, кмітливість, здатність до емпанування та допомоги; уміння швидко перемикає увагу на різні діяльності, уміння враховувати думки оточуючих (соціальної групи, у якій він знаходиться), а також, як найголовніше, здатність до прийняття рішень, адже саме від цього процесу залежить майбутнє певних груп, в яких особистість лідера є власне авторитетом.

Лідерство є важливим компонентом результативного керівництва. Лідер проявляється в групі людей, має авторитетну думку і заслуговує повагу. Ефективні якості лідера тісно пов'язані з його організаційними здібностями та міжособистісними комунікаціями. Лідер здатний впливати на співробітників,

пробуджуючи в них сильні якості характеру, стримуючи слабкі і непродуктивні почуття. Для лідера прийняття рішення відбувається або самостійним чином, або у разі делегування завдань.

Так, Карпов А. В., вважає, що лідерське рішення – це альтернативний вибір, що пов'язаний із відповідальністю за результат виконання [1].

У свою чергу Мескон М. та інші взагалі визначають керівну (лідерську) діяльність через функцію прийняття рішення, відмічаючи, що «сутність управління складається з впливу на організацію та змін її структури, з метою прийняття рішення». Відповідно основні лідерські функції часто визначаються через прийняття рішення. Наприклад, планування традиційно трактується як «вибір однієї з альтернатив функціонування організації»; а цілепокладання – як «вибір місії, цілей і завдань діяльності колективу» [1].

До прийняття рішення входять «Моделі прийняття рішення», які підкорюються покроковим процесам:

- знаходження проблеми. (Здійснюється діагностикою, усвідомленістю, актуалізацією та збором необхідної інформації);
- визначення проблеми. (Здійснюється формулюванням і встановлення причинно-наслідкових зв'язків);
- знаходження альтернативи, пошук всіляких варіантів вирішення поставлених завдань;
- вибір найкращого рішення [1].

За даними А. Карпова вище вказана модель складається з наступних етапів: знаходження первинних величин; створення загальної бази інформації; формування кращого рішення; визначеність мети в уявленні кожного співробітника; колективне об'єднання; пошук критеріїв, відповідних індивідуальних переваг; вибір [1].

Бачимо, що компетентний лідер зможе організувати роботу у колективі, дослухатися до думки колективу, вирішувати завдання спільно з учасниками групи, підтримувати їх та залучати до активної діяльності. Адже власна ініціативність учасників відіграє досить велике значення для прогресивного функціонування всієї організації.

Отже, прийняття рішення – це альтернативний вибір лідера, що пов'язаний з його власними переконаннями та особистісними особливостями. При цьому він спроможний враховувати думки та цінності інших учасників та організовувати прогресивний процес діяльності.

Список літератури:

1. Карпов А. В. Психология принятия решений в профессиональной деятельности: учебное пособие / Ярослав. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. – Ярославль: ЯрГУ, 2014. – 24с.
2. Корнилова Т. В. Психология риска и принятия решений (учебное пособие). — М.: Аспект Пресс, 2003. – 128с.

*Бурлуцька Е.Г., Підбуцька Н.В.
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВУ ЛІДЕРСТВА У ПІДЛІТКОВОМУ ВІЦІ

Наразі у наш час головною якістю лідера є володіння різними стилями і вміння їх застосовувати, залежно від конкретних обставин, конкретних завдань, та особливих якостей характеру, а також мінімальний набір природних задатків та здібностей особистості, а саме індивідуально-психологічних особливостей. Період юнацтва має безпосередній свій внесок до розвитку лідерських якостей, оскільки саме в цей період формуються і проявляються основи лідерського потенціалу.

Спілкування з однолітками – це соціальні відносини, які грають важливу роль у житті дитини. У підлітковому віці відмічається чіткий напрям свідомості на самого себе. Усвідомлення себе особистістю відбувається у підлітків в першу чергу в процесі спілкування із ровесниками.

Однолітки - значна фігура в житті підлітка. Зміна внутрішньої позиції приводить до того, що підлітку вже недостатньо бути просто гарним учнем, мати високі відмітки, одержувати схвалення вчителя. Для підліткового віку характерне створення власної думки на основі порівняння своєї думки з думками однолітків. Коштовним для підлітка є включеність у сам процес спілкування. Саме в ньому підліток реалізує себе як особистість, формує судження про себе й навколишній світ.

Прагнення до лідерства - є віковою особливістю дітей підліткового віку як форма прояву потреби в соціальному визнанні та особистісній персоналізації, а також спосіб творчої адаптації до нової соціальної ситуації розвитку. Мотивація лідерства в підлітків складається в залежності від ідентифікації з найбільш значущими людьми з їхнього найближчого оточення

Бути лідером, це означає мати ряд особливостей. Визначення лідера ґрунтується на відповідній ситуації, яка виникла в даний момент і потребує негайного вирішення. Важливим є прагнення до лідерства – це головний чинник. Саме тому, спілкування з однолітками, є одним із складових підліткового віку, і успішність спілкування залежить від ступеня самореалізації в групі.

Лідерство у підлітковому віці, визначається за рахунок самоствердження підлітка у оточенні. Підліток характеризується визначеннями статусу особистості, місця, який він займає у оточенні. Дивлячись на те, яка виникла ситуація та психологічних особливостей підлітка, буде визначатися, яке місце буде займати- лідера чи ізгоя.

Список літератури:

1. Євтіхов О.В. Тренінг лідерства: Монографія. -К, 2007. -256 с.
2. Садохіна К.С. Психолого-педагогічні умови формування лідерських якостей підлітків / К.С. Садохіна // Збірник наукових праць КПНУ імені Івана Огієнка. - 2010. - Випуск 9. - С.439 - 448.
3. Ягоднікова В.В. Виховання лідерів [Текст] / В.В. Ягоднікова // Виховна робота в школі. - 2009. - № 10, жовтень. - С. 2-36.

*Герман А.В., Жушма Т.В.
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

ТЕОРЕТИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ КОГНІТИВНОЇ СКЛАДОВОЇ ХАРИЗМАТИЧНОГО ЛІДЕРСТВА

Проблема лідерства як одного з механізмів управління соціальними групами й суспільством є предметом роздумів і наукових пошуків уже не одне тисячоліття. Саме лідери повинні задавати певний емоційний стандарт, на який би рівнялися інші. Вони надають людям можливість розкрити свій потенціал та втілювати у життя свої творчі задуми. Лідери формують атмосферу “праці” в колективі, стимулюють своїх підлеглих до роботи та творчості, сприяють ефективності організації.

Завдання лідера полягає в тому, щоб забезпечити резонанс усіх чинників, які впливають на ефективність організації. Цим вимогам, на думку М. Кете де Вріс, відповідає запропонована ним двофакторна модель лідерства, яка включає харизматичну й архітектурну базові ролі лідера. Особливе значення він надає харизмі, бо саме риси харизматичного лідера збивають людей з ніг; вони становлять основу впливу справжніх лідерів. Такі люди ніколи не сидять на місці, їм завжди потрібно щось робити, змінювати, вдосконалювати – кидати виклик життю.

Що ж таке харизма? Вона знайома людству ще з давніх часів, бо саме завдяки їй суспільні лідери, історичні особи, які виявили безперечну здатність вести людей за собою творили історію.

Але звідки походить термін харизма? Для цього буде доречно звернутися до давньогрецької міфології. Слово *χάρις* уживалося для позначення здатності привертати до себе увагу. Харитами називалися старогрецькі богині краси, грації і витонченості.

Харизма — це наділення особистості властивостями, що викликають високу повагу до неї та безумовну віру в її можливості; висока обдарованість, особлива привабливість.

Подібний феномен характерний переважно для великих груп, схильних персоніфікувати свої ідеали в процесі згуртування, та частіше виникає в екстремальних історичних обставинах. Якості харизматичного лідера, що діє на релігійній або політичній арені, містифікуються. Його вважають пророком, гігантською історичною фігурою, рятівником, напівбогом, що здійснює «велику місію» приписуються всі успіхи його прихильників і навіть явні невдачі обертаються на його користь.

Сьогодні термін «харизма» ми найчастіше чуємо стосовно до відомих особистостей. Політики, світові зірки, актори, лідери різних рухів за права людей і тварин - здається, що їм завжди і скрізь супроводжує удача і за ними завжди йдуть люди. Багато хочуть їх наслідувати і, не відриваючись від екранів і газет, стежать за кожним їхнім кроком. При цьому необов'язково, що харизматична людина завжди буває права і далеко не завжди відрізняється природною красою. Але, абсолютно точно - вона вміє закохати в себе будь кого, переконати у своїй правоті тисячі противників і впевнено повести за собою однодумців.

Харизматичні характеристики лідера:

1. Енергійність; у оточуючих створюється відчуття, що керівник випромінює енергію;
2. Привабливість;
3. Незалежність характеру;
4. Гарні ораторські здібності, вміння переконливо говорити, спілкуватися з іншими людьми;

5. Адекватне сприйняття похвал щодо своєї особи; харизматичні особи не обтяжуються від захоплення з боку оточуючих, але при цьому не стають гордовитими або егоїстами

6. Впевнена манера триматися в різних (у тому числі несприятливих) ситуаціях;

7. Гідні та впевнені манери поведінки.

Харизматичні особи справляють великий вплив на інших людей, при чому цей вплив стійкий. Крім того, така особа може зародити віру в себе одним-єдиним виступом.

Отже, харизматичне лідерство виступає як відношення чи процес, який не є сам по собі ні моральним, ні аморальним. Проте, дії харизматичних лідерів можна оцінити відповідно до моральних, етичних, релігійних, соціальних та інших критеріїв.

Список літератури:

1. Гандапас Р. Харизма лидера / Радислав Гандапас. М.: Манн, Иванов и Фарбер, 2013. 224 с.

2. Романовський О. Г., Пономарьов О.С. Парадокси харизматичного лідерства / Олександр Романовський, Олександр Пономарьов // Теорія і практика управління соціальними системами. 2017. No 1. С. 47-56.

3. https://studme.com.ua/129910105660/psihologiya/liderstvo_teorii_liderstva_t_ipologiya_liderov.htm

4. <https://sci.house/osnovyi-psihologii-scibook/teoriya-atributsii-kongera-16280.html>

*Жушма Т.В.
м Харків, Україна*

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

СУГЕСТІЯ — ОСНОВНИЙ ІНСТРУМЕНТ ХАРИЗМАТИЧНОГО ЛІДЕРСТВА

Проблема сугестивних здібностей в сучасній психологічній науці є однією з найбільш затребуваних практичних напрямків, так як озброює основами управління людьми через проникнення в складний світ людської психіки і людських взаємин. Ефективність управлінського спілкування багато в чому залежить від здатності лідера вміло використовувати основні види психологічного впливу: переконання, навіювання, психологічне зараження, наслідування і деякі інші. Вплив, яким ми впливаємо на інших, - найцінніша валюта в світі. Провідний спеціаліст в області лідерства, Романовський О. Г., разом зі своєю командою прийшли до висновку, що тільки харизматичний лідер впливає на людей за допомогою сугестивних здібностей.

Сугестія - це психологічний вплив на свідомість індивіда, з метою навіювання йому бажаних установок, які не усвідомлюються і суперечать його волі.

Основним або ключовим в сугестії є - слово. Сугестія поділяється:

- Аутосугестія - самонавіювання (промовляння установок, афірмацій, текстів людиною самій собі)
- Гетеросугестія - вплив сугестора (той, хто навіює) на сугеренда.

У лідерстві сугестія розрахована на внутрішню активність членів команди, яка виникає від добре вмотивованого позитивного відношення до досягнення запланованої мети.

Лідер використовує сугестію в формі цілеспрямованого вербального (словесного) впливу на підлеглих і включає елементи: навіювання; раціоналізації; звернення до уяви, пам'яті, мислення, емоцій. Здійснюється прихований вплив на підсвідомість послідовників.

Для максимальної ефективності сугестії, лідеру необхідна низка умов:

Викликати довіру і мати авторитет та високий соціальний статус;

Повинні бути вольові, інтелектуальні і характерологічні переваги;

Навіювана формула повинна бути: короткою, адресною, імперативною.

Сугестія в психології - це терапевтичний вплив на психіку, що в першу чергу охоплює емоції і сприйняття.

Сугестію використовують такі напрямки психології, як: психосоматика; психоаналіз; НЛП.

Сугестивні установки, що навіюються психотерапевтом, глибоко проникають у підсвідомість пацієнта і як результат досягаються такі позитивні ефекти:

- ефективне лікування фобій, неврозів, депресій;
- позбавлення від деструктивних звичок (куріння, алкоголізм)
- формування нових паттернів.

Для ефективної сугестії, лідеру необхідні такі якості:

- сильна воля;
- концентрація;
- чарівність, харизма;
- впевненість в собі;
- володіння прийомами саморегуляції;
- центрований погляд;
- інтелектуальна перевага;
- тон, тембр, ритм голосу, налаштовані певним чином.

Таким чином, роль сугестії в лідерстві та психології займає досить вагоме значення, так як завдяки їй здійснюється управлінський вплив, встановлюються специфічні взаємини між людьми і досягається колективне об'єднання. Але необхідно пам'ятати, що в повсякденному житті ці психологічні механізми в чистому вигляді ніколи не зустрічаються, а являють собою специфічний конгломерат, доповнений особистісним уявленням, цілями, цінностями і умовами трудової діяльності.

Список літератури:

1. Романовський О.Г. Обов'язкові складові особистості харизматичного лідера як запорука його успіху. / О.Г. Романовський, О.В. Квасник, В. В. Шаполова, Ю. М. Чала, В. В. Бондаренко // Лідер. Еліта. Суспільство. Щоквартальний науково-практичний журнал. – Х.: НТУ „ХПІ”, 2017. – 60 с.
2. Шостром, Э. Человек-манипулятор. Внутреннее путешествие от манипуляции к актуализации / Э. Шостром. — М.: Апрель-Пресс, Психотерапия, 2008. — 192 с.
3. Шейнов, В.П. Скрытое управление человеком / В.П. Шейнов. — Москва: АСТ, Харвест, 2006. — 816 с.
4. Доценко, Е.Л. Психология манипуляции: феномены, механизмы и защита / Е.Л. Доценко. — Москва: ЧеРо, Издательство МГУ, 1997. — 344 с.

*Зоріна О.Ю., Мовчан Я.О.
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

ХАРИЗМАТИЧНЕ ЛІДЕРСТВО ХХІ СТОРІЧЧЯ: ЙОГО ВАЖЛИВІСТЬ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ

На сьогоднішній день для суспільного прогресу в усіх сферах життєдіяльності необхідні лідери, які зможуть взяти на себе відповідальність та прийняти рішення, які часто є доленосними. В результаті вони повинні привести країну чи організацію до розквіту. Тому, формування якостей харизматичного лідерства, приковує неабияку увагу багатьох сучасних науковців.

Головна характеристика лідерів нового покоління - харизма. Харизматичний лідер - людина, що очолює певну соціальну групу завдяки своїм винятковим особистим якостям. Послідовники ототожнюють себе з наставником, й вірять в його силу та здібності.

Харизматичне лідерство - це здатність впливати на індивідуумів та групи людей, щоб спонукати їх працювати для досягнення цілей.

Модель харизматичного лідерства включає в себе:

- Розвинуту чутливість до виявлення проблеми, на яку повинно бути декілька варіантів рішення ;
- Уміння передавати своє бачення шляхом міжособистісної комунікації (публікації, мова, жести, поза і т.п.) послідовникам. Це справляє на них сильне враження і стимулює до дій;
- Розвиток вірцевих відносин з послідовниками, проявляючи такі якості, як знання справи, вміння досягати успіху, уміння йти на ризик, вчинення неординарних дій чи вчинків;
- Демонстрування здатності до реалізації свого бачення через делегування повноважень послідовникам.
- Делегувати послідовникам серйозні та значущі завдання, залучання їх до участі в управлінні, винагороджувати їх за результати відповідним чином;
- Для організації значущість харизматичного лідерства зростає в міру необхідності проведення в ній радикальних змін у зв'язку з критичною ситуацією.

З останніх досліджень в області харизматичного лідерства можна звернутись до розробок професора Романовського О.Г. Автор зазначає, що харизматичний лідер повинен мати від 20 до 72 лідерських якостей. Для досягнення успіху достатньо виділити за допомогою самоаналізу й тестування 20 лідерських якостей і працювати над їх розвитком.

Ще науковці відмічають, що харизматичним лідерам властиві специфічні психологічні якості, що забезпечують здатність до впливу на других. На сьогодні існує безліч підходів та класифікацій, що мають на меті формулювання саме тих якостей, які мають найбільше значення для лідера.

Буде доцільним привести класифікацію якостей харизматичного лідера виділену О.Г. Романовським. До неї входять: когнітивно-емоційні, соціальнокомунікативні, індивідуально-парадоксальні, морально-вольові.

Основні критерії харизматичного лідера, що дозволяють вести за собою людей:

- Повна впевненість в доцільності обраної мети та в своїй здатності її досягти;
- Уміння бачити перспективу швидше і краще, ніж інші;
- Здатність захопити своєю ідеєю інших, вміло роз'яснюючи і переконуючи;
- Відданість ідеї, готовність ризикувати і взяти на себе відповідальність;
- Нетрадиційна поведінка, яка йде в розріз із загальноприйнятими нормами;
- Уміння добре відчувати ситуацію і знаходити ресурси, необхідні для досягнення мети;
- Уміння виявляти лідерські якості, незалежно від соціального стану;
- Уміння будь-яку поразку звернути в майбутню перемогу.

Отже, за харизматичними лідерами наше майбутнє. Тому вони повинні володіти визначеним набором лідерських якостей особистості, формування яких базується на сукупності комунікативних, організаційних, інтелектуально-логічних, світоглядних, творчо-методологічних, морально-психологічних аспектах.

Список літератури:

1. Бендас Т.В. Психология лидерства: Учебное пособие. / Бендас Т.В. – СПб: Питер, 2009. – 431 с.
2. Теорія і практика формування лідера: навчальний посібник / О.Г. Романовський, Т.В. Гура, А.Є. Книш, В.В. Бондаренко – Харків, 2017 р. – 100 ст.
3. Мистецтво управлінської діяльності і лідерство / В. Нагаєв // Персонал. – 2007. – № 7. – с. 65-70.
4. Лідерські якості в професійній діяльності / Романовський О. Г., Резнік С. М., Гура Т.В., Панфілов Ю.І, Головешко Б.Р., Бондаренко В.В., за заг. ред. О.Г. Романовського. – Харків: НТУ«ХПІ», 2017

*Іванчихіна К.О., Милославська О.В.
м. Харків, Україна*

Харківський Національний Університет ім. В. Н. Каразіна

РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У СТУДЕНТІВ ЗВО

За останні десятиліття наше суспільство дуже змінилося та постійно перебуває у цьому стані змін. Через це молодим фахівцям висуваються нові умови, в яких їм потрібно проявити не лише теоретичні знання та професійні навички, а ще й певні лідерські якості. Це необхідно перш за все для реалізації у обраній професії. Сьогодні сучасне суспільство бажає виховувати не тільки грамотних спеціалістів, а і успішну людину з лідерськими якостями та бажанням самовдосконалюватися. Питанню розвитку лідерських якостей приділяється багато уваги у різних галузях знань, наприклад, у психології, педагогіці, соціальній психології тощо. Аналіз терміну «лідерські якості» розглядався різними авторами, зокрема, Д. В. Алфімов, Ж. В. Петренко, Н. С. Сушик та інші. Також є дослідники, які присвячують свої праці розгляду та обґрунтуванню проблеми формування лідерських якостей у процесі навчання, поза аудиторній роботі та громадській діяльності: В. В. Ягоднікова, О. Маковський, О. Романовський, Н. Семченко, О. Снісаренко, М. Лукашевич.

Отже, розглянемо питання визначення «лідерства». Кого можна назвати лідером? У психологічному словнику Р. Немова надається наступне: «Лідер – член групи, чий авторитет, влада або повноваження беззастережно визнаються іншими членами малої групи, готовими слідувати за ним»[4]. В свою чергу лідерство розуміється як поведінка лідера у групі, придбання чи втрата їм лідерських повноважень та виконання функцій лідера[4]. О. М. Ротко зазначає, що загальний висновок досліджень ХХ – початку ХХІ ст. в тому, що лідер – це найбільш ініціативна, активна й досвідчена особистість, у якої є цілеспрямоване прагнення стати лідером [1;8]. Також зовсім не обов'язково, що людина, яка є лідером в одній групі, може стати іншої. Навіть якщо людина має вродженні задатки, їх потрібно вміти правильно розвинути та реалізувати наявні можливості[1;8].

А. В. Зоріна у своїй статті зробила висновок, що «чим різноманітніше зв'язки особистості з колективом, тим інтенсивніше розвиваються особистість і сам колектив, впливаючи один на одного. Для процесу формування і розвитку лідерських якостей у студентів у цьому взаємному впливі найважливішим є те, що, впливаючи на інших членів колективу, студент змінюється і формується сам в системі своїх способах і методах мислення»[3;129]. І. П. Краснощок виділила два етапи комплексної системи розвитку лідерських якостей у студентів. До першого етапу належать дії, які спрямовані на виявлення у студентів лідерських якостей[2;216]. Ця робота повинна виконуватися педагогами-кураторами та заключатися, по-перше, у адаптації першокурсників до нових умов у ЗВО. А також сприяти формуванню психологічного клімату у групі, залученню до

діяльності(спортивної, творчої, організаційної, пізнавальної тощо), проведенні тестування, конкурсів та творчих заходів. Кураторам рекомендується приймати участь у виборі офіційного активу групи та направляти студентів обирати людей не за їх популярністю, а орієнтуватися на морально-ділові якості людини. Другий етап зосереджен на формування організаційних навичок[2;217]. Отже, «система навчання лідерів має охоплювати, з одного боку, підготовку до безпосередньої практичної діяльності в сфері управління, що пов'язано з розвитком аналітичних, комунікативних, організаторських здібностей. З іншого боку, необхідною є орієнтація на самовдосконалення особистості, виховання здатності до самоорганізації, самодисципліни, самоаналізу, самооцінки результатів діяльності» – зазначає І. П. Каснощок[2;217]. Це можливо здійснити завдяки студентському самоврядуванню, проведенню ділових ігор, заходів на факультеті та університеті, проведення тренінгів тощо.

Таким чином, можна зробити висновок, що виховання енергійних, самостійних, відповідальних та ініціативних молодих спеціалістів є метою та одним із головних завдань сучасного ЗВО. Також, слід відзначити, що організаторські, комунікативні якості і вміння приймати конструктивні рішення, брати на себе відповідальність за результат – це саме ті якості, що формують як особистісну, так професійну компетентність майбутніх лідерів.

Список літератури:

1. Ротко О. М. Розвиток лідерських якостей молодших підлітків засобами учнівського самоврядування
2. Краснощок І. П. Розвиток лідерських якостей студентів / Інна Петрівна Краснощок // Наукові записки КДПУ. Серія: Педагогічні науки / ред. В. В. Радул [та ін.]. - Кіровоград : КДПУ ім. В. Винниченка, 2012. - Вип. 112. - С. 211-219.
3. Зорина А. В. Формирование лидерских качеств у студентов в вузе: результаты эксперимента//Журнал Известия Волгоградского государственного педагогического университета// 2009// стр126-129
4. Немов Р.С Психология: Учеб. для студ. высш. пед. учеб. заведений: В 3 кн. — 4-е изд. — М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2003. - Кн. 1: Общие основы психологии. — 688 с. ISBN 5-691-00552-9. ISBN 5-691-00553-7(1)

*Козлова А.С., Черкашин А.І.
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

МІЖОСОБИСТІСНА НЕЙРОННА СИНХРОНІЗАЦІЯ ЯК МЕТОД У ВИЯВЛЕННІ ЛІДЕРА

Одне з найважливіших вмінь лідера – це вміння знаходити спільну мову з іншими людьми. Група дослідників з Пекінського педагогічного університету у співпраці з Товариством імені Макса Планка та ще деякими навчальними центрами Германії, Нідерландів та Сполучених Штатів Америки, вирішила дізнатись як саме вміння знаходити спільну мову з іншими людьми проявляється в активності людського мозку.

Вчені дослідили 36 дорослих людей. Учасників розбили на групи по 3 людини, кожна група складалася тільки або з чоловіків або з жінок, які не були знайомі раніше, і кожній трійці пропонували тему для обговорення. Учасники мали 5 хвилин на роздум, 5 хвилин на обговорення, потім вони повинні були обрати одного з членів команди для висловлення своєї думки експериментатору. Вся процедура записувалася на відео. Тому в водночас незалежні експерти, сторонні люди, які не брали участь в обговоренні та не були знайомі ні з ким с учасників, повинні були обрати лідера по запису розмови. За активністю мозку сліdkували за допомогою спектроскопії у найближчій інфрачервоній області, яка дозволяє відстежувати зміни в рівні гемоглобіну, пов'язаного з киснем - там, де мозок найактивніше працює, там і кисень витрачається сильніше.

У статті в PNAS вчені описують цікавий феномен, що їм вдалося виявити: певна ділянка кори у ході дискусії починала у різних людей працювати в унісон. Причому синхронізація відбувалася по мозку одного з учасників, якого потім визнавали лідером як самі учасники дискусії, так і незалежні експерти, які слухали запис.

Синхронізація відбувалася в більшій мірі при вербальному, ніж при невербальному спілкуванні, оскільки міміка, жести і мова тіла служать для нас зазвичай лише допоміжними засобами спілкування, які підкріплюють те, що сказано словами. Тут було важливо не те, як часто людина говорила під час дискусії, а що саме вона говорила. Деякі з членів групи вступали в розмову дуже часто, але не обов'язково ставали головними, і лише слова справжнього лідера, якщо він і говорив не дуже багато, викликали синхронізацію активності кори. Тобто самі по собі мовні навички не є достатніми для лідерської позиції.

То ж хто під кого підстроювався? Як проходило узгодження мозкової активності – тобто, простіше кажучи, хто під кого підлаштовувався? Процес йшов в обидві сторони, однак найсильніше синхронізувалися з іншими саме лідерські мізки. Вступаючи в спілкування, потенційний глава групи повинен був якось узгодити те, що він збирається сказати, з думками і почуттями інших людей. Так що його мозок в буквальному сенсі налаштовувався на чужу хвилю.

Це не означає, що він підлаштовувався під чужу думку і починав її повторювати - це означає, що у власних словах він розумів і враховував чужу позицію.

Висновки: вищеописані нейро-функціональні особливості лише вказують на те, що відбувається в головах у людей, коли група виділяє людину, якій вона довіряє і який може керувати іншими. Таку людину можна виявити ще до явних виборів глави співтовариства - просто по тому, як міняється мозкова активність в ході групової комунікації. Вочевидь така здатність належить більшою мірою до людських рис, хоча, існує припущення, що еволюціонувати вона почала ще у мавп оскільки вони теж можуть відчувати психічний стан іншого. З цих результатів може вийти і практична користь: наприклад, нейробіологи та психологи могли б створити тест, що дозволив би по активності мозку оцінити, чи гідний кандидат в керівники зайняти пропонуване йому місце.

Список літератури:

1. Jing Jiang, Chuansheng Chen, Bohan Dai, Guang Shi, Guosheng Ding, Li Liu, and Chunming Lu Leader emergence through interpersonal neural synchronization / Jiang Jing, Chen Chuansheng, Dai Bohan, Shi Guang, Ding Guosheng, Liu Li, and Lu Chunming // PNAS – Princeton: Princeton University, 2015. – Vol. 112, no. 14, P. 4274-4279.
2. van Vugt M. On Faces, Gazes, Votes, and Followers: Evolutionary Psychological and Social Neuroscience Approaches to Leadership / M. van Vugt // Research and perspectives in neurosciences – New frontiers in social neuro-science. – Switzerland: Springer, Cham, 2014. – Vol. 21, P. 93-110.

*Конякіна Ю.О., Книш А.Є.
м.Харків, Україна*

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

ЛЮБОВ І ЇЇ ЗНАЧЕННЯ В ЖИТТІ ЛЮДИНИ

Спим и хнычем. В виде спорта,
Не волнуйсь, не любя,
Ищем бога, ищем чёрта,
Потеряв самих себя.
— Саша Чёрный, «Ламентации» (1909)

Людство, розвиваючись тисячі років, все ще не навчилося гарантувати психологічне здоров'я всякому осередку суспільства.

Це благополуччя залежить від різних чинників, проте основним з них є психологічний клімат тієї сфери, в якій людина росте і розвивається, тобто сімейний клімат. Він залежить від здатності матері і батька дарувати любов один одному і дітям. Недолік в комунікації, тактильних відчуттях і інших проявах любові до дитини може привести до мук і руйнівних емоцій надалі [1].

Взаємовідносини батьків значно впливають на здатність до любові, оскільки існують деякі неусвідомлені механізми, закладені в дитячому віці, які досить сильно впливають на сприйняття навколишнього світу в дорослому віці. Так, дитину, яку не любили батьки, вважатиме себе негідною цієї самої любові у зрілості.

Важко не погодитися з тим фактом, що усі біди суспільства виходять саме з сімейних проблем, адже самі того не помічаючи, діти навчаються у своїх батьків, запозичуючи у них патерни поведінки і стосунків. У дорослому житті людина продовжує жити за цими моделями, не усвідомлюючи цього і не звертаючи уваги на їх прояви. Малюк приймає і переймає ніяк не те, що під час виховання прагнуть закласти в нього батько з матір'ю, а їх відношення до людей, до себе, до життя, причому підсвідоме відношення.

У випадку якщо доросла людина вважає в силу власного негативного попереднього досвіду, що любові не існує, у такому разі її і не буде в житті цієї людини. Якщо вважає, що неможливо бути благополучною в цьому суспільстві, то і буде нещасливою, до тих пір, поки не перегляне власних переконань [2].

Нездатність людей переживати, втрата розуміння один одного і страх близькості призводить до того, що любов може здатися на перший погляд немислимою рідкістю або обманом. Реальністю робляться усунутість, абсолютна байдужість і самотність людини, а єдиним подолання усього цього являється

любов. Тільки усвідомивши це почуття людина стає людиною, а повному розумінні цього слова [2].

Без любові людина втрачає волю до життя, а інтелектуальні можливості і фізична сила слабшають, опір знижується, зникає і сенс того, чим людина займається і для чого живе [2], отже, дуже важливо вкласти дітям це почуття, а так само виховувати його в собі.

Список літератури:

1. Андреева Г. М. Социальная психология: Учеб пос. – М.: 2003. – 582 с.
2. Келлер Г. Ф. Основы современной сексологии: СПб, 2000. - 800 с.

*Макаренко Н.М.
М.Кривий Ріг, Україна*

Криворізький державний педагогічний університет

ФОРМУВАННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ МАЙБУТНЬОГО ЛІДЕРА

Слід зазначити, що серед психічних явищ, ідентифікованих наприкінці ХХ століття, складно знайти такий феномен, який привернув би до себе більш пильну увагу науковців і представників практичних галузей досліджень, ніж емоційний інтелект (EQ).

Зокрема, дослідженням питання займалися як зарубіжні (Bar-On R., Goleman D., Mayer J.D., Salovey P.), так і вітчизняні дослідники (І.Андреева, С.Бойко, Е.Носенко, М.Савчук тощо).

Визначено, що емоційний інтелект є сукупністю когнітивних здібностей до ідентифікації, розуміння та управління емоціями (Mayer J.D., Salovey P.); здатність тлумачити власні емоції та емоції інших для використання отриманої інформації, реалізації власних цілей (Д.Гоулмен); інтегративна особистісна властивість, яка зумовлюється динамічною єдністю афекту та інтелекту через взаємодію емоційних, когнітивних, конативних і мотиваційних особливостей і спрямована на розуміння власних емоцій та емоційних переживань інших, забезпечує управління емоційним станом, підпорядкування емоцій розуму, сприяє самопізнанню і самореалізації через збагачення емоційного і соціального досвіду (М.Шпак).

Узагальнюючи представлені результати фундаторів дослідження з проблеми, можна визначити п'ять основних компонентів емоційного інтелекту: усвідомлення людиною власних емоцій; регуляція власних емоцій на основі самоусвідомлення; спроможність людини спрямувати власні емоції на досягнення певної мети діяльності; емпатія як здатність розуміти емоції інших людей; здатність підтримувати дружні стосунки з оточуючими.

У зв'язку з цим особливої актуальності набуває дослідження ролі емоційного інтелекту у формуванні майбутнього лідера. Особливо ця тема є актуальною у новій українській школі (НУШ), одне з завдань якої - розвиток комунікативних знань, вмінь та навичок дитини. Основними формулами НУШ, сформульованими в концепції нового змісту освіти є: інформаційно-комунікаційна компетентність; громадянські та соціальні компетентності. А спільними для всіх компетентностей називають: уміння керувати емоціями; застосовувати емоційний інтелект.

Існує декілька точок зору щодо можливостей розвитку емоційного інтелекту. Фундатори поняття Дж.Майєр, П.Саловей вважають, що підвищити рівень емоційного інтелекту неможливо, тому що це відносно стійка властивість людини. Д.Гоулман переконаний, що розвиток емоційного інтелекту можливий на різних етапах онтогенезу, починаючи з дитинства, з послідуєчим вдосконаленням у дорослому віці. Р.Бар-Он стверджує, що EQ розвивається з часом, його можна вдосконалювати за допомогою тренінгів, вправ, терапії. І. Андрєєва (Андрєєва І.Н., 2006) зазначає, що рівень емоційного інтелекту дитини пов'язаний з аналогічною якістю матері, проте з батьківськими характеристиками зв'язок не простежується.

Проаналізувавши наукову літературу з проблеми, ми схилиємося до думки щодо можливостей розвитку EQ шляхом впровадження у сферу освіти психолого-педагогічних технологій з формування емоційної компетентності К.Саарні (усвідомлення власних емоційних станів, можливість розпізнавати емоції інших; здатність долати свої негативні переживання тощо) та схеми розпізнання емоцій, запропоновану Д.Люсіним-Н.Билкіною, згідно якої кінцевим продуктом емоційного інтелекту є прийняття рішень на основі відображення та осмислення емоцій, які є диференційною оцінкою подій, що мають особистісний зміст.

Робота шкільного закладу повинна бути системною та охоплювати не тільки учнів НУШ, а й батьків, вчителів. За даними науковців (Є.Льїн:251) вчителю важко визначити, які емоції є у дитини. Найчастіше вони говорять про особистісні характеристики (впевненість-невпевненість, доброзичливість, скромність, рухливість тощо). Тільки 9% вчителів визначили полюси емоцій (позитивні-негативні), але не змогли виділити їх модальності.

Ефективною робота по розвитку емоційного інтелекту буде лише за алгоритмом:

- ознайомлення учасників навчально-виховного процесу з теоретичними знаннями щодо емоційної сфери особистості (психоедукація);
- розробка методичних рекомендацій щодо системного формування емоційної компетентності, емоційного мислення, емоційної пам'яті тощо з дітьми, батьками, вчителями;
- проведення діагностики рівня EQ учасників навчально-виховного процесу;
- вивчення наявних порушень емоційної сфери (асинхронний дисгармонійний розвиток, автентичні реактивні стани, психопатоподібні форми поведінки тощо);
- упровадження у виховну роботу вправ, тренінгів, майстер-класів щодо розвитку емоційного інтелекту з оцінкою та корекцією отриманих результатів.

Це повністю співпадає з концепцією НУШ, тому упроваджується нами у практику роботи шкіл. Отримані результати будуть подані у наступних публікаціях.

Список літератури:

- 1.Андреева И.Н. Эмоциональный интеллект: исследования феномена // Вопросы психологии. 2006. № 3. С.78-86.
- 2.Bar-On R. Emotional Intelligence in Men and Women: Emotional Quotient Inventory: Technical Mannual. Toronto : Multi-Health Systems, 1997.
- 3.Goleman D. Emotional intelligence. New York: Bantam Books, 1995. 352 p.
- 4.Ильин Е.П. Эмоции и чувства. 2-е издание. СПб: Питер, 2008.783с.
- 5.Шпак М.Емоційний інтелект в контексті сучасних емоційних досліджень.
[URL: www. irbis-nbuv.gov.ua](http://www.irbis-nbuv.gov.ua)

*Мухіна К. А., Денисенко Я.А., Штученко І.Є.
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ

Проблема формування лідерських якостей особистості набуває сьогодні значної актуальності. Однією з найзначніших груп молоді є студентство. Студентський вік є сенситивним для формування лідерських якостей в силу своїх психічних особливостей, оскільки в юнацькому віці починається процес життєвого і професійного самовизначення людини, набувають розвитку такі якості, як: самостійність, ініціативність, наполегливість, рішучість, а також комунікативні та організаторські вміння, які лежать в основі лідерської позиції.

Мета даної статті: узагальнити основні підходи понять лідер, лідерство; проаналізувати фактори формування лідерських якостей у студентів.

Вивченням феномену лідерства займалися такі вчені: О. Г. Романовський, У. Г. Бенніс, М. К. Вебер, С. В. Шекшня та ін. Дослідники трактують лідерство, як активний процес створення і підтримки рольової структури в груповій взаємодії. Лідер - це авторитетний член організації, групи, який може генерувати ідеї і впливати на оточуючих з метою об'єднання зусиль для досягнення поставленої мети, на думку Дж. Хемфілла та Ф. Фідлера [2; 4]. Ефективність лідерства залежить від сукупності рис характеру лідера, стилю його поведінки в певній ситуації. Одною з перших умов формування лідерських якостей є надання можливості бути лідером. До факторів, які можуть впливати на формування і розвиток лідерських здібностей вчені відносять: особливості сімейного виховання; специфіку діяльності, в яку включена людина; специфіку середовища його спілкування; особливості його дозвілля і т. д. [1; 2]. Важливим для формування лідерських якостей студентів вузу є навчання лідерству, яке включає знання з психології лідерства, психології особистості, соціальної психології, а також комунікативні та професійні компетенції (С.А. Ковальчук, Е. Б. Моргунов, С. В. Шекшня) [1; 3].

Можливість самостійно визначати свої дії, планувати шляхи досягнення мети, розраховувати власні зусилля при вирішенні виникаючих завдань виступає необхідною умовою підготовки студентів-лідерів. Одним із чинників є наявність в вузі змагального компоненту. Прагнучи бути в числі перших, в навчальній, науковій, спортивній та інших видах діяльності, студенти прагнуть більше знати, вміти, краще виконувати будь-яку діяльність. Формування лідерських якостей неможливо без участі учнівської молоді в громадській діяльності. Участь студентів у роботі органів самоврядування сприяє

формуванню комунікативних та організаторських вмінь, самостійність у прийнятті рішень. Питання самоврядування в різний час вивчалися (І. А. Андрєєвої, Л. Н. Банкурової, Ж. М. Грищенко) [2;1]. Значущим для формування лідерських якостей є створення в вузі атмосфери шанобливого ставлення до успіхів кожного студента, так як вона стимулює орієнтацію на вищі досягнення, підвищує їх самооцінку, що може стати основою для постановки перед собою більш складних завдань, що сприяють розвитку лідерського потенціалу.

Проаналізувавши наукову літературу можливо зробити наступні висновки: дослідники розглядають поняття лідерство як соціально-психологічний феномен сукупності видатних рис особистості, що забезпечують лідерам можливість зайняти провідну позицію, ефективно діяти і утримувати владу саме завдяки наявності цих унікальних рис.

Процес лідерства набуває ефективності при розвитку таких якостей як: повага, підтримка, здатність до навчання, самостійність, наполегливість . Формуванню лідерських якостей студентів сприяють наступні фактори: особливості сімейного виховання; специфіка діяльності, в яку включена людина; специфіка середовища його спілкування; особливості його дозвілля; змагальний навик та самоврядування . Студентський вік є найбільш чутливий період формування лідерських якостей особистості.

Список літератури:

1. Сопівник Р. В. Теоретичні і методичні засади формування лідерських якостей майбутніх фахівців агропромислової галузі : автореф. дис . д-ра пед. наук: 13.00.07 / Р. В. Сопівник . – Луганськ : Б.В., 2013 . – 40 с.
2. Романовский А. Г. Педагогика лидерства : монография / А. Г. Романовский, В. Е. Михайличенко, Л. Н. Грень ; Нац. техн. ун-т "Харьков. политехн. ин-т". – Харьков : НТУ "ХПИ", 2018. – 496 с.
3. Інновації у вищій освіті: проблеми, досвід, перспективи : монографія / П. Ю. Саух [та ін.] ; ред. П. Ю. Саух. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2011. – 443 с.
4. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. Учебно-практическое пособие. Изд. 5-е, перераб. и доп. (Серии "Библиотека журнала 'Управление персоналом') — М.: ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2002. — 368 с.

*Нерушенко Є. І., Милославська О.В.
м. Харків, Україна*

Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна

ЛІДЕРСТВО У СУБКУЛЬТУРАХ МОЛОДІ

У сучасному світі існує велика кількість молодіжних субкультур і з кожним роком виникають нові течії, до яких залучаються все більше підлітків та юнаків. Саме тому важливо знати роль та якості, якими має володіти лідер певної субкультури, тому що завдяки цим знанням стає можливим розуміння певних психологічних характеристик тих людей, які йому підпорядковуються. І, на основі цього, можна передбачити манеру поведінки членів цієї субкультури. Це важливо, оскільки не всі субкультури пропагують мирні ідеї, існують і такі, що носять кримінальний та конфліктний характер, а діяльність таких субкультур передбачає скоєння злочинів та протиправних дій.

Лідерство - стосунки домінування і підпорядкування, впливу і дотримання в системі міжособистісних стосунків в групі [1; С. 190].

Молодіжна субкультура - це будь-яке об'єднання молоді, що має власні елементи культури, а саме: мову (сленг), символіку (зовнішня атрибутика), традиції, тексти, норми і цінності [5].

Проблему лідерства у субкультурах молоді досліджували О. І. Алімаєва, Є. М. Лисенко, Т. Б. Щепанська, В. В. Костюшев та О. Л. Омельченко.

Низка авторів підкреслює, що в процесі формування субкультури особа лідера відіграє найважливіше значення і, передусім, формулює ключову ідею. Лідер при цьому має якісні здібності, невластиві його послідовникам, тобто є особою харизматичною. Є. М. Лисенко відмічає набір характеристик харизми, які дозволяють їй володарю досягти успіху в об'єднанні своїх прибічників:

- харизма людини з боку (інше походження, інша біографія), що полегшує ірраціональну ефективну дію на людей;
- харизма неповноцінності (кульгавість, карликовість, епілепсія, демонстративно-епатажна поведінка);
- знак зверху (покликання в сакральному або світському наративі);
- бійцівська позиція харизми (особа виявляється затребуваною самою ситуацією, часто екстремальною, що необхідно для закріплення на вершині ієрархії субкультури);
- харизма удаваності, що припускає наявність елементу гри для того, щоб харизматична особа була помітною [2; С. 140].

У субкультурах релігійної, містично-ритуальної, сектантської спрямованості, однією з умов є спільне громадське існування adeptів, де роль лідера до теперішнього часу залишається ключовою і сенсоутворюючою. До числа

таких харизматичних осіб можна віднести Рона Хаббарда, Секу Асахара, Бхактіведанту Свамі Прабхупаду [3; С.4] .

Лідери молодіжних неформальних груп для збереження лідерства можуть використовувати такі джерела влади:

1. влада еталону. Ґрунтована на ідентифікації члена групи з лідером і його бажанні бути схожим на лідера;
2. влада примусу або покарання. Її сила залежить від:
 - а) репертуару можливих покарань і санкцій. Наприклад, такі санкції: моральні (обговорення, зауваження про неправильність поведінки і т. д.); матеріальні ("штраф", "пеня" і т. д.); фізичні (побиття);
 - б) загрози покарання мінус вірогідність уникнути покарання завдяки слухняності;
3. влада знавця. Для лідерів неформальних молодіжних груп характерне те, що їх інтелектуальний рівень досить високий - вони є мозковим центром молодіжної групи;
4. інформаційна влада. Вона виникає в тих умовах, коли лідер має доступ до інформації, невідомої членам групи, причому такої, яка є значимою для оцінки ситуації і корекції поведінки;
5. нормативна влада. Йдеться про норми, згідно з якими лідер має право контролювати дотримання певних правил поведінки і, у разі потреби наполягати на них [4; С.84].

Отже, лідер молодіжної субкультури – це особа, що бере на себе функцію керування діяльністю групи людей, яких об'єднує спільна ідея. Лідерство у молодіжних субкультурах засновано на харизмі та авторитеті лідера. Для збереження своєї позиції лідер повинен мати такі якості: високий рівень інтелекту, організаторські та комунікативні якості, харизму і вміння впливати на думки та емоції інших людей.

Список літератури:

1. Психология. Словарь, 1990.
2. Лысенко Е. М. Молодежная субкультура: синергетическое осмысление феноменов / Е. М. Лысенко. – Саратов, 2006.
3. Алимаева О. И. Социокультурный контекст формирования лидерства в молодежной субкультуре / О. И. Алимаева..
4. Лукс Г. А. неформальные объединения молодежи на рубеже тысячелетий / Г. А. Лукс. – Самара: Самарский университет, 2002. – 278 с.
5. Молодёжная субкультура [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: http://cyclowiki.org/wiki/Молодёжная_субкультура

*Сушко О. С., Головченко Н. Р.
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

СУЧАСНИЙ СТАН РОЗВИТКУ ТРАНСФОРМАЦІЙНОГО ЛІДЕРСТВА НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

Проблеми реформування сучасної моделі державної служби зараз є найактуальнішою. Саме це сприяє сучасному становленню України та найефективнішими рушіями цієї реформи може стати трансформаційне лідерство. Саме ці лідери зможуть зруйнувати застарілі методи, процеси, правила, традиції та види поведінки. Для того щоб зрозуміти можливість розвитку та включення реформи до дії, необхідно розуміти та спостерігати розвиток трансформаційного лідерства.

Лідерство не випадково виступає одним із головних чинників розвитку державної служби. Для ефективного розвитку необхідні державні службовці, які здатні створити суб'єктно - об'єктні управлінські міжособистісні відносини, які можна охарактеризувати прозорістю, відповідальністю та чіткістю щодо реалізації соціальних функцій державних службовців. Саме на це направленість лідера. Наявність лідерства зумовлено чотирма факторами: «активізація»; «зацікавленість» (спрямованість на співробітника); «інспірування»; «харизматичний вплив». Було визначено два напрями лідерів: орієнтація на завдання; орієнтація на міжособистісне спілкування. Саме за допомогою цих направленостей було виділено три типи трансформаційного лідерства, які ефективні на державній службі: «керівник – ліберал» (прохає, а не наказує; всі рішення приймаються разом з підлеглими); «керівник – демократ» (усю відповідальність бере на себе; рішення приймаються разом з підлеглими, з урахуванням особистих потреб); «керівник - новатор» (складає плани сам; вимагає творчого підходу) [2]. Тому у державній службі посаду керівника обов'язково повинен займати лідер, а у моделі сучасного розвитку це повинен бути трансформаційний лідер. Доказом виступає дослідження Р. Кунца і С. О'Доннела. Ними доведено, що формальний керівник використовує лише 65% потенціалу співробітників, а формальний лідер може використовувати усі 100%.

Трансформаційне лідерство – процес внутрішньої соціально – психологічної організації управління діяльністю команди, впливи на співробітників, який супроводжується зміною уявлень і цінностей останніх, активізація вищих потреб у новаторстві, досягнення творчості, само актуалізації. Це сучасна модель лідерства, яка увібрала в себе творчість, комунікацію, передбачення, планування; можливість розвитку групи та окремих членів групи; згуртування робочого колективу навколо спільних цінностей та переконань [3].

Усвідомлення та планові дії з метою покращення усіх показників державної служби і визначає розвиток трансформаційного лідерства. Головною моделлю, для того щоб прослідкувати цей розвиток, виступає модель Л. Грінера, в якій виділено п'ять етапів: криза лідерства; криза автономії; криза контролю; криза від бюрократизму та трансформаційне лідерство.

Основними критеріями розвитку трансформаційного лідерства: виявлення сильних та слабких сторін використання потенціалу управлінських кадрів; напрямки оптимізації та диференціації, її використання; відповідність процедури та методів організації цілей, залучення до процесу оцінювання лідерів різних рангів; аналіз і оцінка професійного рівня уточнюються за допомогою складності проблеми, яку вони вирішують [3].

Одна з головних концепцій розвитку трансформаційного лідерства зумовлена тим, що відбувається поєднання цілей і пріоритетів розвитку інтраорганізаційних взаємодій, пов'язаних з побудовою відносин за принципом ділового партнерства всередині системи державної служби, і інтерорганізаційних, які характеризують зміну ставлення до держави з боку громадян, виражену в трансформації взаємного позиціонування суб'єкта і об'єкта діяльності, що визначається демократичними принципами організації публічного управління [1].

Узагальнюючи вивчений матеріал можна сказати, що трансформаційне лідерство в даний час знаходиться на початковому етапі розвитку у сфері державної служби. Впровадження даної системи управління веде до глибинних змін у всіх сферах державної служби, саме ці зміни вкажуть на самостійний розвиток трансформаційного лідерства.

Список літератури:

1. Хаїтов П. О. Співвідношення лідерства та керівництва в управлінській діяльності органів виконавчої влади / П. О. Хаїтов // Публічне управління: теорія та практика : електрон. зб. наук. пр. – № 2 (14). – 2015. – 11 с.
2. Хаїтов П. О. Типологічні характеристики лідерства на державній службі / П. О. Хаїтов // Аспекти публічного управління (Public Administration Aspects) : наук. друкований журн. – 2016. – № 4 – 5. – С. 48 – 55.
3. Хаїтов П. О. Трансформаційне лідерство як ресурс реформування державної служби / П. О. Хаїтов // Державне управління в Україні: історія державотворення, виклики та перспективи : матер. VII міжнар. наук. інтернет-конф. аспірантів та докторантів з держ. упр., 27 трав. 2016 р., Одеса.
4. Стеців С. Р. Вплив лідерства на реалізацію та підтримання змін в організації / С. Р. Стеців

*Троценко Т.С., Книш А.Є.
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

ФЕНОМЕН САМООБ'ЄКТИВАЦІЇ В СТУДЕНТСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ

У сучасному світі досить важко існувати самотійно. Кожному необхідна підтримка оточуючих, особливо, якщо ти студент. Студентські роки це час, коли людина змінюється, адаптується відповідно до нового етапу свого життя. Саме в цей період необхідно навчитись переносити відповідальність за своє життя з батьків на себе. Потрібно сформувати стійку й непохитну самооб'єктивацію, яка допоможе подивитись на себе власними очима. Вона дасть змогу зрозуміти, який ти насправді. Тому ми обрали саме цю тему, яка є особливо актуальною для вивчення у студентські роки [1].

У роботі ми досліджували самооб'єктивацію студентів та її особливості. Ми припускали, що самооб'єктивізація у студентському середовищі характеризується високою схильністю до самозвинувачування та неприйняттям себе таким яким є. Студентське життя являється одним із важливіших етапів становлення особистості. У цей час молодь навчається жити самотійно, та активно взаємодіяти із соціумом. Даний період наповнений стресами, та хвилюваннями. Бурхливе життя вимагає від студента мобілізації усіх його внутрішніх ресурсів. Саме у цей період людина переживає кризу. У неї виникають нові цінності орієнтації, потреби та інтереси, а на їх основі змінюються якості особистості, які були характерні для минулого періоду розвитку. Змінам також піддаються риси внутрішнього світу та самосвідомість, набуває величезного розвитку емоційно-вольова сфера. Необхідно знайти себе, та визначитись із своїми планами на майбутнє. Але це все неможливе без феномена самооб'єктивації [2].

Методи дослідження: 1.Опитувальник «Самооб'єктивації Алісії Хувер-Томпсон», спрямований на дослідження сприйняття людиною свого тіла, та фізичної привабливості оточуючих; 2.Методика «Шкала сорому тіла», призначена для виявлення відношення людини до власного тіла; 3.Методика «Шкалазанепокоєння з приводу зовнішності »; 4. Методика «Дослідження самовідношення» С.Р.Пантелеєв, призначена для виявлення структури самовідношення особистості, а також вираження окремих компонентів самовідношення: закритості, самовпевненості, самокерівництва, самоцінності, внутрішнього конфлікту та самозвинувачення; 5. Корреляційний аналіз Пірсона. У дослідженні взяло участь 30 студентів студентів напряму психологія у віці 19-21років, жіночої статі.

Результати дослідження: стало відомо, що студентам притаманна замкнутість, самоприв'язаність та страждання від внутрішнього конфлікту. Найменше вираженими являються три компонента, такі як: самооцінка,

самокерівництво, самовпевненість. Але в цілому результат задовільний. Середній рівень переважає, тобто студенти адекватно сприймають себе, та свої якості. Після аналізу кореляційної матриці остаточно підтвердилися припущення про те що студенти найбільше заціклені на власному зовнішньому вигляді. Їхня невпевненість у собі змушує їх несвідомо оцінювати інших з точки зору привабливості. Вони немов шукають собі виправдання, що не тільки вони не є ідеальними, але й у оточуючих є недоліки. Або навпаки шукають свій ідеал, на який вони будуть орієнтуватись під час свого самовдосконалення. На другому місці після зовнішності знаходиться фізична привабливість. Механізм поведінки той самий, але не в таких масштабах. Фізичні якості для студентів важливі, але вони не знаходяться у пріоритеті. Також простежується тісний зв'язок між самозвинуваченням та соромом щодо власного тіла, що свідчить про те, що студенти картають себе за те що вони не «ідеальні». Також присутній внутрішній конфлікт, що також підтверджує наші припущення [3].

Висновки: за допомогою методик було встановлено, що найбільше студентів хвилює власний рівень привабливості. Саме тому вони схильні оцінювати інших згідно з параметрами еталонів краси. Стереотипність соціального мислення працює таким чином, що зараз більшість людей заціклена на тому, щоб виглядати не гірше, а то й краще за інших. У гонитві за ідеалом студенти забувають про свою індивідуальність та знецінюють себе. Вони більше схильні до самокритики ніж до похвали. Також їх не влаштовує власна фізична форма. Невдоволеність фізичним станом не є домінантною проблемою студентів, але вона в сукупності із невпевненістю у зовнішності формує не зовсім здорову самоооб'єктивацію. Таким чином припущення щодо схильності студентів до самозвинувачення та неприйняття себе такими якими вони є підтвердилась. Тобто гіпотеза доведена, а кореляція виявлена.

Список література:

1. Кон, И. С. Психология юношеского возраста: проблемы формирования личности / И. С. Кон. — М.: Просвещение, 1979. — 175 с.
2. Эльконин, Б. Д. Психология развития / Б. Д. Эльконин. — СПб.: Академия, 2007. — 144 с.
3. Пантелеев, С.Р. Методика исследования самоотношения. — М.: Смысл, 1993.-32 с.

*Цигічко К. Д, Милославська О. В.
м.Харків, Україна*

Харківський національний університет імені В.Н.Каразіна

АРХЕТИПІЧНІ ОБРАЗИ В ПРОЯВІ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ

Проблеми глобалізації та їх впливу на людське самопізнання, зростаючий інтерес до процесів самоідентифікації та задачі пошуку глибинних базових протообразів та концептів, які можна узагальнено назвати архетипами можуть дати опис первинних моделей різних характеристик особистості. Отже, аналіз змісту поняття та методології вивчення архетипів стає все більш актуальним в психологічних дослідженнях.

Карл Густав Юнг, засновник психоаналітичного підходу, поширив в західній культурі ідею про архетипи [5]. Вперше термін «архетип» вжито К. Юнгом в 1919 р в статті «Інстинкт і несвідоме» [6].

Теорія К. Юнга знайшла практичне застосування в різноманітних сферах людського знання і діяльності, що, без сумніву, збагатило саме її зміст, а також призвело і до суттєвого розуміння термінів. Саме завдяки специфіці західного мислення, чимало фахівців сприймають теорію Карла Юнга досить критично, вважаючи невиправданим наділення особливим значенням області несвідомого, що призводить до міфологізації психологічної науки загалом [4].

Архетипи (загальнолюдські прототипи) – це основні поняття аналітичної психології, первинні утворення, що входять в автономний психічний фонд колективного несвідомого (поряд з індивідуальним несвідомим), яке ніколи не може стати змістом свідомості. В архетипах відображений досвід попередніх поколінь, що передається у спадок (через структуру мозку).

О. Нойбергер запропонував таку класифікацію архетипових паттернів лідера: «герой» (героїчна харизма), «батько» (патерналістська харизма), «рятівник» (місіонерська харизма) і «цар» (велична харизма). З'єднання теорії Юнга з теорією Маслоу про базові потреби проводять у своїй роботі М.Марк і К.Пирсона [3].

Співвідносячи кожен з виділених ними архетипів з певною категорією потреб: архетипи «Творець», «Дбайливий», «Правитель» - з потребою в стабільності і контролі, архетипи «Шут», «Славний малий», «Коханець» - з потребою в приналежності і володінні, «Герой», «Бунтар», «Маг» - з потребою в ризику і майстерності, «Простодушний», «Шукач», «Мудрець» - з незалежністю і самореалізацією. У літературі зустрічаються й інші архетипи лідера: «Повелитель», «Хранитель», «Естет», «Воїн», «Мислитель», «Друг», «Дитина», «Мандрівник» [2].

Якщо розглядати архетип як сукупність психологічних особливостей та стилів поведінки, що виражаються у виконанні керівником тієї чи іншої управлінської ролі, то розрізняють чотири головних архетипів керівника: «лідер», «адміністратор», «плановик», «підприємець». «Лідер» вміє спілкуватися з людьми, здатний оцінити потенціал кожної людини і зацікавити його в повному використанні цього потенціалу. «Адміністратор» здатний виявити місце збою в роботі і вжити необхідних заходів для його усунення. «Плановик» прагне до оптимізації майбутньої діяльності організації, концентруючи ресурси у вирішальних областях діяльності організації для досягнення поставлених цілей. «Підприємець» прагне змінити динаміку розвитку організації, шукає нові напрямки діяльності та можливості розширення номенклатури продукції, сміливо експериментує, не боючись ризику, ставить нові, більш складні завдання.

Лідери - це особи, наділені високим соціальним статусом. Теоретики функціональної школи (Т. Парсонс, Р. Мертон, К. Девіс) при аналізі соціальної позиції розводять поняття «престиж» і «повага». Престиж пов'язаний з формальною характеристикою самого займаного положення: це «схвалення, яке пов'язане тільки з займаємо становищем», а повага - з тим, як людина «відноситься до правильного виконання обов'язків положення». Таким чином, престиж - «мотивація до прагнення зайняти це становище», а повага - «мотивація виконання тих вимог, які пред'являє положення» [1].

Таким чином, дослідники відзначають - саме несвідоме відповідає поведінковим патернам лідера і саме архетипи і є основою його авторитету і популярності. Вище зазначені нормативні уявлення існують у культурі, як декількох моделей лідерської поведінки, що акцентують будь-який елемент глибинних підстав. Подальша робота у цьому напрямку буде продовжена по виділенню цих архетипів шляхом аналізу вітчизняних реалій

Список літератури:

1. Davis K. A conceptual analysis of stratification/ Amer.Soci.Revi. Vol. 7. – 1942, № 3., с. 321
2. Иващенко А. Архетипы корпоративной культуры // Технологии управления маркетингом. – 2007, № 4 (4). – С. 88–96.
3. Марк М., Пирсон К. Герой и бунтарь. Создание бренда с помощью архетипа / Пер. с англ. под ред. В. Домнина, А. Сухенко. – СПб.: Питер, 2005. – 336 с.
4. Мелетинський Є.М. Аналітична психологія і проблема походження архетипових сюжетів // Несвідоме: сб-к. Новочеркаськ, 1994. - С. 167.
5. Юнг К.Г. Про архетипи колективного несвідомого / Архетип і символ / Упоряд. і вступ. ст. А.М. Руткевич. - М.: Ренесанс, 1991. - С. 97-98.
6. Юнг К.Г. Проблеми душі нашого часу. - М.: Академічний проект, 2007. - 280 с. 4

СЕКЦІЙНА ПЛАТФОРМА №2

ОРГАНІЗАЦІЙНІ, ПРОФЕСІЙНІ ТА СОЦІАЛЬНІ РОЛІ У ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ

*Богаєнко Д.О., Гура Т.В.
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

ОСОБЛИВОСТІ РОБОТИ ПСИХОЛОГА З АУТИЧНИМИ ДІТЬМИ

У грудні 2012 року Американські центри з контролю і профілактики захворювань опублікували вражаючі дані – кожна 88 дитина США (в тому числі кожен 54 хлопчик) страждає аутистичним розладом. За даними ВООЗ поширеність аутистичних розладів в світі склала 1 на 160. Відомо, що захворюваність на аутизм практично не відрізняється в країнах з приблизно однаковими умовами життя, а кількість хворих дітей неухильно збільшується з кожним роком на 10-17 відсотків. Очевидно, що в Україні, де до сих пір не створена система ранньої діагностики, професійної допомоги у разі аутизму і відсутня реальна статистика, кількість таких дітей ніяк не менше. Наприклад, в Запоріжжі за останні 10 років частота виявлення розладів аутистичного спектра серед дітей дошкільного віку зросла в 15 разів. Дану обставину не можна пояснити тільки поліпшенням рівня діагностики, оскільки діагностичні критерії аутизму у дітей за останні роки практично не зазнали змін, на відміну від уявлень про походження аутизму. За останніми даними наукових досліджень аутизм вважається вродженим порушенням розвитку нейронів головного мозку, які мають генетичну природу.

Актуальність дослідження: кількість дітей аутистів збільшується з кожним роком у всьому світі. В Україні вважається, що на 10 тис. дітей припадає 5-10 хворих на аутизм. Ефективність психокорекційної роботи залежить від можливостей раннього втручання. Тому, дуже важливо батькам володіти інформацією про характерні ознаки аутичної поведінки і якомога раніше звернутися до фахівців за допомогою.

Метою дослідження було виявлення психологічних особливостей поведінки аутичних дітей в процесі робіт з психологом з метою розробки рекомендацій для батьків.

В ході реалізації дослідження використовувалися такі методи: теоретичний аналіз психологічних концепцій дитячого розвитку взагалі та теорій дитячого аутизму зокрема; порівняльний аналіз методів корекційного впливу на дітей з

РАС; емпіричне дослідження поведінкових особливостей дітей з РАС та ставлення батьків цих дітей до проблеми.

В наслідок аналізу літератури було визначено, що аутизм –це розлад, що виникає внаслідок порушення розвитку головного мозку і характеризується вираженим і всебічним дефіцитом соціальної взаємодії та спілкування, а також обмеженими інтересами і повторюваними діями. Всі зазначені ознаки починають проявлятися у віці до трьох років. Схожий стан, при яких відзначаються більш м'які ознаки і симптоми, відносять до розладів аутистичного спектру.

Без своєчасної та адекватної корекційно-розвиваючої підтримки, велика частина дітей з РАС стає нездатна і не адаптована до життя в суспільстві. І навпаки, при ранній корекційній роботі основну масу аутичних дітей можливо підготувати до навчання, а найчастіше розвинути їх потенційну обдарованість у всіляких галузях знань.

В ході дослідження було визначено, що батьки, які мають дітей з РАС, стикаються, перш за все, з завданням особистого прийняття індивідуальностей розвитку малюка і потреби прийняття рішення в певних діях по організації корекційного впливу на малюка. Найчастіше вони використовують стратегію: дорослий приймає дитину такою, якою вона є, поважає і визнає його індивідуальність, схвалює його інтереси, підтримує плани, проводить з ним досить багато часу і не шкодує про це; невдачі дитини дорослий вважає випадковими і вірить в нього; дорослий встановлює невелику психологічну дистанцію між собою і дитиною

Найбільш ефективним видом професійного втручання при аутизмі є поведінкова терапія. Маніпулюванням попередніми із наступними середовищними стимулами для модифікації поведінки, займаються цим АВА терапевти, використовуючи різні поведінкові стратегії. Проведене повторне дослідження показало, що у дітей, що займалися за програмою зросли показники таких ознак: дитина обертається на звук голосу людини та встановлює зоровий контакт; реагує на своє ім'я; вказує жестом, поворотом голови або іншим чином на предмет, зображення; показує, щоб його взяли на руки або пограли з ним; спонтанно встановлює зоровий контакт з іншими дітьми; грає поруч з іншими дітьми. Та було виявлено нові поведінкові реакції: виконує дії за проханням; вирізняє предмет або людину серед багатьох схожих стимулів; спонтанно йде за іншими дітьми та імітує їхню поведінку; вступає до фізичного контакту з іншою дитиною за власною ініціативою; спонтанно реагує на просьби однолітків; самостійно займається творчою діяльністю. Це означає, що робота психологів сприяє всебічному розвитку дітей.

Зростання показників підтверджено за допомогою статистичного критерію. Було виявлено значущі відмінності між спостереженнями. Досвід використання фахівців довів, що при використанні АВА-терапії з раннього віку в більшості

випадків вдається значно знизити прояви аутичної поведінки і домогтися успіхів у навчанні.

Список літератури:

1. Аппе Ф. Введення в психологічну теорію аутизму / Аппе Ф. – М.: Теревинф, 2006. – 215 с.
2. Аршатська О.С. Психологічна допомога дитині раннього віку при формуванні дитячого аутизму / Аршатська О.С. // Дефектологія. – 2005. – №2. – С.46–56.
3. Гілберг К. Аутизм: медичні та педагогічні аспекти / Гілберг К., Пітерс Т. – СПб.: ІСПіП, 1998. – 124 с.
4. Дружинська О.В. Принципи медико соціальної реабілітації дітей з розладами спектру аутизму (порушеннями загального розвитку) / Марценковський І.А., Дружинська О.В. // Соціальна педіатрія: Зб. наук. праць. – К.: Інтермед, 2005. – Вип. 3. – С. 304 – 308.
5. Іванов Є.С. Дитячий аутизм: діагностика та корекція / Іванов Є. С., Дем'янчук Л. Н., Дем'янчук Р. В. СПб, 2004. – С. 9.

*Спринцева С.О., Підбуцька Н.В.
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ВЛАСТИВОСТІ ПІДЛІТКІВ З РІЗНИМ СТАВЛЕННЯМ ДО ГРОШЕЙ

Питання індивідуально-психологічних властивостей підлітків з різним ставленням до грошей займає особливе місце в житті людини, зокрема, в останній час. У сучасному житті вміння користуватися грошима є провідним. Саме з цього періоду починає закладатися та формуватися відношення до капіталу саме у цієї соціальної групи.

Гроші, які стали психологічно-соціальним показником економічної соціалізації, суттєво впливають на індивідуума, під час його індивідуального і соціального сприйняття навколишнього середовища. Гроші безпосередньо впливають на поведінку населення, формують їх особисті психологічно-економічні якості під час економічних відносин.

Підлітки - це самостійні, не залежні від батьків люди у теорії, які турбуються виключно власною долею. Домінуючим є бажання розбагатіти,

знайти собі гарне місце в житті, мати власний бізнес. Під фінансовою поведінкою підлітків розуміється їх діяльність з приводу мобілізації та використання грошових ресурсів. Фінансова поведінка передбачає використання наявних у розпорядженні підлітка грошових ресурсів з метою отримання бажаного результату. Ця група має відмінну економічно-психологічну характеристику. Головним фактором впливу у системі підліткового періоду економічних репрезентацій стає потреба «у дорослішанні». Значні розбіжності між підлітками та молодшими школярами зображуються у відношенні до грошей і усвідомлюванні їх функцій, що обумовлено віковими особливостями системи споживання. Це підтверджує потребу «у дорослішанні». Споживне значення матеріальних цінностей для дитини стає провідним, місце купівлі-продажу, тобто магазин, то є місцем виконання економічних відносин. Для дітей гроші це метод досягнення забаганок або гарантії грошового статусу.

Багато в чому фінансову поведінку індивіда визначають його положенням в соціумі, бажанням бути схожим на якусь соціальну групу, в яку він входить або прагне увійти. Нерідко провідним мотивом фінансової дії є потреба відповідати нормам свого кола. Досить часто мотивація фінансової поведінки детермінована звичками, сформованими в сім'ї. Уміння розпоряджатися ресурсами і вести господарство часом закладається ще в дитинстві, на основі спостереження за поведінкою батьків, коли формуються індивідуальні ощадні та споживчі звички.

Список літератури:

1. Абрамова С. Б. Гроші як соціальна цінність: поколенческий зріз проблеми // Соціологічні дослідження. - 2000. - №. 7. - С. 37-41.
2. Авер'янова Г. Особливості економічної соціалізації молоді в умовах трансформації українського суспільства / Г. Авер'янова, В. Москаленко // Соціально-психологічний вимір демократичних претворень в Україні / за ред. С. Д. Максименка, В. Т. Циби, Ю. Ж. Шайгородського [та ін.] – К.: Український центр політичного менеджменту, 2003. – С. 296 –318.
3. Калашнікова Е. В. Фінансове поведінка населення: зберігати або витратити// Науково-дослідний фінансовий інститут. Фінансовий журнал. – 2012. – №. 2. – С. 133-140.

*Єпринцева С.О., Підбуцька Н.В.
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ АПАТІЇ У СТУДЕНТІВ

Останнім часом велику увагу вчених-психологів привертає пасивний, недієздатний, байдужий стан людини, який має назву апатія. Цей стан найпоширеніший у наш час, практично усі люди з ним зіткнулися. Він практично відразу кидається в око, його можна визначити за поведінкою людини – постійна втомленість, дисмотивація, відсутність віри у власні сили.

Так чи інакше всі ми стикалися з нудьгою і апатією.

І якщо цей стан ви відчуваєте всього кілька днів, то воно не становить небезпеки і у загальному - то вважається нормальним. Його можна перечекати, зібратися з думками і відправитися далі по життю. Головними мотивами нашої активності є емоції та почуття. Але ми влаштовані так, що постійно проявляти емоції, почуття не можемо, реагувати на все. Відповідно й активність падає. Проте це ще не апатія, байдужість. Апатія виникає тоді, коли ми занадто багато і занадто «сильно» («яскраво») виплеснули наші емоції і проявили почуття, в результаті чого відбувається «спустошення» емоційно-чуттєвої сфери і настає спад активності. Цей період триває не один і не два дні, а декілька днів, а іноді і тижнів.

Проте коли апатичний стан затягується на тижні, місяці і роки, то тут потрібно звернути увагу і розглянути цей стан більш докладно. І перше, з чого потрібно почати - дізнатися причини його появи. Найвразливішою віковою групою цього психологічного недуга стали студенти. Цей період життя дуже різноманітний, важкий, зі своїми психологічними труднощами. Апатія формується при хронічному негативному ставленні студента до майбутньої діяльності, або як наслідок «перегорання» через тривалий час здійснення чогось дуже бажаного, та проявляються загасанням активності.

Апатія характеризується загальною втомою, ослабленням волевих якостей та їх проявів, млявістю, зменшується фізична активність, зникають прояви будь-яких емоцій.

Апатія привертає все більшу увагу із-за її впливу на емоції, поведінку і когнитивні функції. Цілком можливо, що апатія у людей з депресією є результатом зміни емоційної і афективної обробки, але зазвичай вона може виникати під час відсутності пригніченого настрою. Апатія у студентів характеризується відсутністю інтересів, мотивації, цілей та мети, участі у соціальних заходах, хвилюванням, зниженням продуктивності і наполегливості, незацікавленістю у саморозвитку.

Список літератури:

1. Анфимов Я. А. Периодическая усталость (леность, апатия) и периодические психозы //Протоколы общества научной Медицины при Харьковском университете. – 1897. – С. 12-16.
2. Вельтищев Д. Ю., Гуревич Ю. М., Серавина О. Ф. Апатия в структуре тревожных депрессий //Социальная и клиническая психиатрия. – 1996. – Т. 6. – №. 4. – С. 21-27.
3. Федорова В. Г. Апатия на Западе и в России //Вопросы философии. – 2005. – №. 3.

*Корженко А.С., Костира І.В.
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

**РОЛЬ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ У ФОРМУВАННІ
МАЙБУТНЬОГО ПСИХОЛОГА-ЛІДЕРА**

Складний соціокультурний процес формування у суспільстві різниць у чоловічих та жіночих ролях, поведінки, ментальних і емоціональних характеристиках торкається майже усіх сфер сучасного життя. Сьогодні спостерігається суттєве зростання інтересу до проблеми гендерних стереотипів під час підготовки майбутніх фахівців у вищих освітніх закладів. Це обумовлено тим, що гендерні стереотипи тісно пов'язані з існуючими в даному суспільстві гендерними ролями і служать для їх підтримки і відтворення. Саме тому роль гендерних стереотипів має ключове значення під час становлення майбутніх психологів-лідерів.

Сучасне суспільство, незважаючи на динамічні процеси, досить повільно змінює існуючі шаблони, стереотипи, установки по відношенню до різних своїх структур, в тому числі і по відношенню до таких соціальних груп, як жінки і чоловіки. У житті психолога-лідера дуже важливу роль грають гендерні стереотипи. На думку Н. Римашевської «Гендерні стереотипи формують соціальну суб'єктність чоловіків і жінок - як на рівні індивідів, так і в міжгрупових відносинах, тому вони надзвичайно стійкі і консервативні і порівняно повільно модифікуються під впливом соціально-культурних умов» [1; с.24]. За визначенням А. Меренкова, гендерні стереотипи це «стійкі програми

сприйняття, визначення мети, а також поведінки людини, в залежності від прийнятих в даній культурі норм і правил життєдіяльності представників певної статі»[2].

Гендерні стереотипи можна розділити на три групи:

1. Стереотипи маскулінності або фемінності - чоловікам і жінкам приписують конкретні соціально-психологічні якості і властивості особистості, стилі поведінки, відбувається відображення яким повинен бути ідеальний чоловік і ідеальна жінка.

2. Стереотипи закріплення сімейних і професійних ролей відповідно до статі. Згідно з даними стереотипам, головною соціальною роллю для жінки є роль матері і дружини, для чоловіка більш важлива його професійна діяльність.

3. Третя група стереотипів пов'язана з уявленнями про те, що жіноча праця носить переважно виконавський і обслуговуючий характер, чоловічий - керівний і творчий.

За даними ЮНЕСКО, наведеними в дослідженнях Л. Кім, стереотипний перелік чоловічих занять включає в себе професії архітектора, водія, інженера, механіка, дослідника і т.д. Жіночі професії - професії бібліотекаря, виховательки, вчительки, секретарки. У число «чоловічих» професій входить великий набір спеціальностей промислової, технічної, будівельної, військової, сільськогосподарської та інших сфер. Жінкам, при цьому, традиційно відводяться заняття в сферах освіти, медицини, обслуговування. У науковій сфері зайнятість чоловіків зв'язується з природними, точними областями, а жінок - переважно, з гуманітарними [3, с.4].

Дослідники Т. Гура, А. Книш, О. Романовский зазначають, що в українському суспільстві розвиток жіночого лідерства обмежують культурно-ідеологічні чинники, до яких віднесено: [2]

- несформований позитивний образ «Ділової жінки»; [2]
- відсутня модель «Успішної жінки», яка б не нівелювалася парадигмою «Вдалого заміжжя»; [2]
- відсутня традиція егалітарної сім'ї, що передбачає право на особистісну, професійну самостійність для жінок, високу оцінку жіночої значущості незалежно від її сімейного стану та реалізованості дітородних функцій [4].

Існують гендерні стереотипи, які впливають на поведінку учасників конфлікту. Цими стереотипами чоловікам зазвичай приписується велика агресивність, конкурентність, домінантність, а жінкам - велика емоційність і менша агресія, кооперативна поведінка, підпорядкованість. Якщо проаналізувати цей «гендерний набір», то можна зробити висновок, що з цілої низки якостей чоловіки, за існуючими стереотипами, володіють якостями, що провокують конфлікт.

Таким чином, гендерні стереотипи грають дуже важливу роль в становленні майбутніх психологів як лідерів, тому що вони є основою формування не тільки професійних компетентностей майбутніх фахівців, але й базою становлення особистісних якостей людини, зокрема лідерських якостей майбутніх психологів.

Список літератури:

1. Гендерні стереотипи в мінливому суспільстві: досвід комплексного соціального дослідження / ред.-упоряд .: Н.М. Римашевская (науч. Ред.), Л.Г. Лунякова; Ін-т соц.-екон. проблем народонаселення РАН; Наук. рада з проблем гендерних відносин РАН. - М.: Наука, 2009. - 273 с.
2. Меренков, А.В. Соціологія стереотипів [Текст] /А.В. Меренков. - Єкатеринбург: Изд-во Урал. Ун-ту, 2001 - С. 161.
3. Жидкова, О. О. Гендерная идентичность и гендерные стереотипы: влияние и взаимосвязь / О. О. Жидкова, Т. В. Коробкина // Вісник Харківського університету. Сер. Теорія культури і філософія науки. – Харків, 2014. – № 1092, – С. 191–195.
4. Гура Т. Психологія лідерства в бізнесі : навч. посібник / Т. Гура, О.Романовський, А. Книш ; Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т». – Харків : Друкарня Мадрид, 2017. – 100 с.

*Несен А.А., Богдан Ж.Б.
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

СТРУКТУРА ПСИХОСОМАТИЧНИХ РОЗЛАДІВ ПРИ ЗАХВОРЮВАННЯХ ШЛУНКОВО-КИШКОВОГО ТРАКТУ І СЕРЦЕВО- СУДИННОЇ СИСТЕМИ

В сучасному світі дослідження соматичних захворювань має широкий огляд. Багато досліджень підтверджує прямий вплив психологічного стану людини на подальший розвиток хвороби. Ранні дані свідчать про те, що пацієнти з прогресуючою стадією раку можуть бути в змозі вижити довше, якщо їм буде надана психотерапія для поліпшення їх соціальної підтримки та перспективи. {5} Термін психосоматичне захворювання, який ми сьогодні використовуємо,

підкреслює, що це захворювання, при якому патогенез емоційного розладу відіграє значну роль. {3}

Хоча численні клінічні та експериментальні дослідження єдності розуму і тіла відносно недавні в медицині, психосоматична концепція бере свій початок з давніх часів. Вона заснована на інтуїтивних та філософських міркуваннях античних мислителів, але довго нехтувала особливою прихильністю медичної моделі хвороби.

Психосоматичні хвороби описуються багатьма авторами як фактор ризику психічних розладів. Треба розуміти, що зневага цього розладу може погіршити загальне моральне здоров'я людини. Психологічні чи фізичні пояснення захворювання були б альтернативою опису тієї ж події в організмі. Розвиток медицини поведінки, медичної психології чи психофізіології, заснований на численних наукових доказах, свідчить про важливість впливу психологічних факторів на здоров'я, тобто їх вплив на розвиток та перебіг багатьох захворювань.

На теперішній час розлади психосоматичного характеру вивчені не досконало і мають велику кількість питань з наукової точки зору.

На базі інституту терапії імені Л. Т. Малої НАМН України було проведено дослідження виявлення типу реагування психосоматичних хворих на захворювання серцево-судинного характеру та шлунково-кишкового характеру.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати залежність та структуру психосоматичних розладів при захворюваннях шлунково-кишкового тракту і серцево-судинної системи.

Вибірка: 15 пацієнтів з розладами серцево-судинної системи, 15 пацієнтів з хворобами шлунково-кишкового тракту

Згідно мети і предмета дослідження було визначено такі завдання:

1) Теоретично обґрунтувати психосоматичні розлади та причини їх формування

2) Провести емпіричне дослідження

Методи дослідження:

Для розв'язку поставлених задач було застосовані тести визначення переважаючого типу ставлення до хвороби (ТОБОЛ).

Результати дослідження

Згідно даних дослідження виявлено домінуючий тип відношення до хвороби, серцево-судинного характеру – це дифузний (26,7%) та змішаний (26,7%) і шлунково-кишкових хвороб – це дифузний (40%). Але треба помітити, що в кожному дифузному та змішаному типі зустрічалися гармонійний тип в переважному значенні. Гармонійний тип – це реалістичний, зважений.

Тип ставлення до хвороби є важливою психологічною характеристикою, що впливає на психічну і соціальну адаптацію хворих до захворювання та лікування. Ставлення до хвороби тісно пов'язано з характеристиками емоційного

стану, якістю життя хворого, його трудовою зайнятістю, рівнем освіти, з дотриманням медичних рекомендацій. Зміна неадекватних реакцій на хворобу та лікування надзвичайно важливо для досягнення повноцінної реабілітації пацієнтів. {2}

У хворих с серцево-судинними захворюваннями переважають дифузний та змішаний типи відношення до захворювання, але всередині цих особливостей частіше зустрічається ергопатичний, сенситивний і гармонійний типи ставлення до хвороби. У хворих з шлунково-кишковими захворюваннями є пацієнти з паранойяльним і іпохондричним типами, але в меншості, що свідчить про хороші адаптивні можливості цих пацієнтів. Ставлення до хвороби тісно пов'язано з якістю життя хворого, його емоційним станом, трудовою зайнятістю, рівнем освіти, копінг-стратегіями, з дотриманням медичних рекомендацій. Таким чином, розуміння типу реагування хворого на захворювання допоможе зробити лікування більш стрімким та благополучним.

Список літератури:

1. Абрамова Г.С. Юдчиц Ю.А. Психология в медицине. - М.: Кафедра-М, 1998.
2. Методика психологической диагностики типов отношения к болезни I под ред. А. Е. Личко. - Л. : Лаборатория клинической психологии Ленинградского психоневрологического института имени В. М. Бехтерева. 1987. - 28 с.
3. Pieringer W, Meran JG, Stix P, Fazekas Ch. Psychosomatic medicine-historical models and current theories. Wien Med Wochenschr 2002;152(19-20):488-94.
4. Deutsch, Felix (editor) 1953 The Psychosomatic Concept in Psychoanalysis. New York: International Universities Press.
5. Elizabeth Scott, How Can I Prevent Stress-Related Psychosomatic Illness? Is It In My Head? About.com Guide, 2011

*Ковалько В. І., Шершак А.Р., Штученко І. Є.
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНО-ВОЛЬОВОЇ СФЕРИ У СТУДЕНТІВ

Актуальність дослідження даної теми полягає у тому, що життя в сучасному динамічному суспільстві висуває особливі вимоги до особистості, зокрема до її емоційно-вольової сфери. Збільшення емоційних навантажень вимагають від людини прояву вольових якостей, які необхідні для життєвого та професійного самовизначення, так як воно передбачає вміння ставити перспективні цілі, планувати етапи їх досягнення.

Отже, вивчення гендерних особливостей емоційно-вольової сфери студентів є актуальним психолого-педагогічним завданням в аспекті трансляції успішності студентів.

Метою нашого дослідження було: провести теоретичний та емпіричний аналіз характеристик емоційно-вольової сфери студентів в аспекті гендерних особливостей.

Вивченням даної теми займалися такі видатні вчені, як Ізард К. Е., Ільїн Є. П., Виготський Л. С., Анохін П. К., Леонтьєв О. М., які вивчали емоційну сферу людини; Рубінштейн С. Л., Немов Р. С., Ланге К. Г., Лурія О. Р., Єлісєєв О. П., Петровський А. В., Ярошевський М. Г. займалися вивченням вольової сфери. Берн Ш. М., Мельник Т. М., Кон І. С. багато уваги приділяли такому питанню, як гендерні особливості особистості.

Але не має однозначного уявлення щодо гендерних особливостей студентів, які дозволяють прогнозувати рівень професійного та життєвого самовизначення особистості в аспекті емоційно-вольової сфери.

В ході реалізації дослідження використовувалися такі методи: теоретичний аналіз наукової літератури вітчизняних та зарубіжних авторів з даної проблеми; емпіричне дослідження гендерних особливостей емоційної та вольової сфери у студентів.

Мельник Т. М. визначає поняття гендер як систему цінностей, норм і характеристик чоловічої і жіночої поведінки, стилю життя і способу мислення, ролей і відносин жінок і чоловіків, придбаних ними як особистостями в процесі соціалізації [4].

В наслідок літературного аналізу було визначено, що Ізард К. Е. визначає поняття емоції як переживання, забарвлені в приємні або неприємні тони і пов'язані із задоволенням або незадоволенням життєво-важливих потреб людини

[2]. Емоції являються головними регуляторами психічного життя і виникають в процесі практично будь-якої діяльності людини[5]. Емоційний інтелект Андрєєва І. М. визначає як здатність людини розпізнавати емоції, розуміти наміри, мотивацію і бажання інших людей і свої власні. Емпатія – це усвідомлене співпереживання поточного емоційного стану іншої людини, виділяє Карл Роджерс.

Спираючись на свої дослідження Ш. М. Берн вказує, що емоційність, тобто сила пережитих емоцій, у представників обох статей однакова, різна лише ступінь їх зовнішнього вираження [1]. Є.П. Ільїн вносить уточнення, що у чоловіків і жінок по-різному і якість вираження окремих емоцій: «... те, що «пристойно» для жінок (плакати, боятися і т. п.), «непристойно» для чоловіків, і навпаки ж, те, що «пристойно» для чоловіків (проявляти гнів і агресію), «непристойно» для жінок» [3].

Петровським А. В. і Ярошевським М. Г. поняття воля визначається як здатність індивіда свідомо і цілеспрямовано регулювати і контролювати свою поведінку і діяльність, що виражається в умінні мобілізувати психічні і фізичні можливості для подолання труднощів і перешкод. Локус контролю – поняття, що відображає схильність людини приписувати причини подій зовнішнім або внутрішнім чинникам[3].

В ході емпіричного дослідження локус контролю було встановлено що більш виражена інтернальна спрямованість у групі дівчат, ніж у групі юнаків, що свідчить про те, що вони приписують результати своєї діяльності внутрішнім факторам.

В дослідженні емоційного інтелекту було виявлено, що і у дівчат, і у юнаків низький рівень емоційного інтелекту. Проте в дослідженні емпатії результати показали, що у юнаків більш розвинена емпатія, ніж у дівчат. Це досить незвичний результат, проте, це можна пов'язати з впливом культурних особливостей, очікувань і стереотипів, що проявляються в заохоченні більшої чуйності у жінок і більшої стриманості й незворушності в чоловіків.

Таким чином, дослідники поняття локус контролю визначають як схильність людини приписувати причини подій зовнішнім або внутрішнім чинникам. Емоційний інтелект розкривають як здатність людини розпізнавати емоції, мотивацію і бажання інших людей і свої власні. Емпатію визначають як усвідомлене співпереживання емоційного стану іншої людини. В ході емпіричного дослідження встановлено, що емпатія більш розвинена у юнаків, ніж у дівчат. Проте інтернальна спрямованість локус контролю більш виражена у дівчат, ніж у юнаків.

Подібний стан свідчить про необхідність вивчення емоційного-вольової сфери студентів під час навчання з метою підвищення рівня усвідомлення власних емоційних станів та їх подальшого корегування. Постає необхідність

розробки системи психологічного супроводу студентів у період навчання у ВНЗ для гармонізації процесу прийняття рішення щодо професійної діяльності та впливу на його формування у навчальному процесі.

Список літератури:

1. Берн Ш. М. Гендерна психологія. – СПб: Прайм – Євразнак, 2002. – С. 320
2. Ізард К.Е. Психологія емоцій. – СПб.: Пітер, 2012. – С.464
3. Ільїн Є. П. Емоції і почуття. – СПб.: Пітер, 2007. – С. 749
4. Мельник Т. М. Гендер як наука і навчальна дисципліна. Основи теорії гендеру: Навчальний посібник. Київ: «К.І.С.», 2004. – С.536
5. Штученко І.Є. Емоційний компонент кар'єрної спрямованості студентів технічних ВНЗ / І.Є. Штученко // Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна. Серія: Психологія. – Харків: ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2015. – Вип. 58. – С. 122-128.

СЕКЦІЙНА ПЛАТФОРМА №3

**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ
ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОСОБИСТОСТІ**

*Банделет К.О., Серета Н.В.
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

**КОМУНІКАТИВНИЙ АСПЕКТ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ
ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ ВИЩОЇ ШКОЛИ**

Педагогічна діяльність вимагає всебічної підготовки особистості. Сильний та освічений педагог на сьогодні є не лише джерелом знань, а й мотиватором, наставником та помічником, людиною, що надихає. Саме до такого розширення прямує освіта в Україні загалом.

У такому контексті лідерські якості набувають більшого значення під час професійної підготовки майбутніх викладачів у закладах вищої освіти. На підтвердження цієї думки можна навести тезу з навчального посібника «Лідерські якості в професійній діяльності» О.Г.Романовського, С.М.Резнік, Т.В.Гури та ін.: «лідер – це член групи, який своїми безпосередніми діями інтегрує та цілеспрямовує її» [1]. Викладач діє з метою досягнення певних педагогічних задач. Діяльність є важливою умовою виявлення лідерських якостей.

У статті О.Г.Романовського та Н.В.Середа наведені декілька визначень поняття лідерства. Особливу увагу заслуговує одне з цих визначень: «міжособистісна взаємодія, яка виявляється в певній ситуації за допомогою комунікаційного процесу і спрямована на досягнення специфічної мети»[2]. Таким чином, лідерство майбутнього педагога має виявлятися у процесі комунікації. Можна організувати теоретично будь-який вид педагогічної діяльності, але без спілкування його реалізація не відбудеться. Ораторські здібності, вміння впливати емоційно та знаходити підхід до кожного, вирішувати проблемні ситуації в колективі, мотивувати до постійного зростання в майбутній професійній діяльності, надихати власним прикладом – основні складові комунікативних здібностей, які є невід’ємною частиною лідерства.

У Національному технічному університеті «Харківський політехнічний інститут» на кафедрі педагогіки та психології управління соціальними системами ім.акад. І.А.Зязюна серед основних наукових напрямків особливе місце посідає розвиток лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти, викладачів та працівників підприємств і організацій. Науково-педагогічний колектив кафедри

активно досліджує тему лідерства, про що свідчать наукові розробки та розвідки, організовані конференції, програма тренінгів у Центрі лідерства тощо. Це означає, що лідерство на сьогодні знаходиться в центрі наукових пошуків.

Отже, наявність лідерських якостей у майбутніх викладачів – це запит держави та суспільства, спрямований на реформування освіти в Україні. Лідерство виявляється у педагогічному процесі саме під час комунікації та вимагає наявності певних комунікативних здібностей та лідерських якостей.

Список літератури:

1. Лідерські якості в професійній діяльності : навч. посібник / О. Г. Романовський [та ін.] ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". – Харків : НТУ "ХПІ", 2017. – 143 с., с.8
2. 1. Романовський О. Г. Особистість сучасного керівника в аспекті теорії духовного лідерства / О. Г. Романовський, Н. В. Серeda // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2013. – № 3. – С. 20-27. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/7540>

*Замфереско О. В., Руденко Л.А.
м. Львів, Україна*

Львівський державний університет безпеки життєдіяльності

i

ХАРАКТЕРИСТИКА КОГНІТИВНОГО КОМПОНЕНТА ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙСТРІВ РЕСТОРАННОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ

Сучасні модернізаційні процеси, що відбуваються у системі професійно-технічної освіти України, спрямовані на її наближення до рівня світових стандартів у підготовці кваліфікованих робітників для різних галузей. У зв'язку з цим нині актуальною проблемою професійної педагогіки є дослідження чинників готовності персоналу до продуктивної діяльності в обраній сфері та забезпечення належного рівня компетентності майбутніх фахівців ресторанної галузі для успішної підприємницької діяльності в сучасних умовах ринкового середовища.

Грунтуючись на результатах наукового пошуку та враховуючи специфіку професійної діяльності фахівців закладу ресторанного господарства (ЗРГ), ми у структурі їхньої підприємницької компетентності важливе місце відводимо

когнітивному компоненту, який передбачає володіння знаннями з обслуговування, торгівлі та підприємництва. На актуальності й практичній цінності підприємницьких знань наголошують Н. Беденко і М. Сергеева, які зазначають, що вони належать до нової та особливої галузі знань, необхідних для розвитку підприємницького мислення та підприємницької культури учнів ВПУ. Вони становлять основу підприємницького виховання та одну з найважливіших умов комфортного життєзабезпечення у майбутньому [1, с. 58]. Будь-яка діяльність майстрів ресторанного обслуговування ґрунтується на сукупності знань, що відображають розуміння сутності ринкової економіки, становлять інформативну основу пошукової пізнавальної діяльності, а також теоретичних знань про основні поняття і методи підприємницької діяльності.

У процесі професійної підготовки у ВПУ майбутні майстри ресторанного обслуговування мають оволодіти підприємницькими знаннями щодо: змісту і форм підприємницької діяльності ЗРГ, функцій і правил поведінки бізнесмена, принципів і сутності господарських рішень, що приймаються під час підприємницької діяльності у ресторанному господарстві, порядку ліцензування підприємств певних типів, надання підприємницьких послуг, методів дослідження зовнішнього і внутрішнього бізнес-середовища сучасного ресторанного підприємства, а також процесів і механізмів державного регулювання економіки [2].

Відповідно до основних вимог і положень державних освітніх стандартів, освітньо-професійних і навчальних програм у змісті когнітивного компонента підприємницької компетентності виокремлюємо знання, які забезпечують належну підготовленість майбутнього майстра ресторанного обслуговування до підприємницької діяльності в сучасному ЗРГ, його здатність започатковувати й ефективно провадити власну справу, максимально використовувати свій особистісний і професійний потенціал. До них належать: знання теоретичного і технологічного характеру щодо підприємницької діяльності ЗРГ, загальнопрофесійні знання про напрями підприємницької діяльності ЗРГ; загальнотехнічні, професійно-теоретичні та професійно-практичні знання за напрямом професійної підготовки учнів ВПУ. Ці знання становлять підґрунтя для розроблення й обґрунтування новітніх бізнес-проектів для ЗРГ, які в подальшому сприятимуть започаткуванню й виконанню підприємницької діяльності, а також є потужним чинником розвитку потребнісно-мотиваційної сфери та системи цінностей майбутніх майстрів ресторанного обслуговування.

Отже, цілеспрямоване формування когнітивного компонента підприємницької компетентності забезпечує майбутніх майстрів ресторанного обслуговування потрібним рівнем професійно-теоретичних знань про основні форми і технології підприємницької діяльності у ЗРГ, сприяє подальшому свідомому виробленню відповідних практичних умінь, застосування яких у

професійній діяльності уможливить всебічне розкриття їхнього підприємницького потенціалу.

Список літератури:

1. Беденко Н. Н., Сергеева М. Г. Система оценки качества непрерывного экономического образования. Курск : Региональный финансово-экономический ин-т, 2012. — 240 с.
2. Богоніс О. М. Формування економічної компетентності майбутніх молодших спеціалістів готельного та ресторанного сервісу у професійному коледжі : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Київ, 2018. — 322 с.

*Клочко С. А., Підбуцька Н.В.
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

ВПЛИВ СІМЕЙНИХ ВІДНОСИН НА СПІЛКУВАННЯ З ПРОТИЛЕЖНОЮ СТАТТЮ В ПІДЛІТКОВОМУ ВІЦІ, ВИКОРИСТАННЯ РОЛЕЙ ВИЖИВАННЯ

В підлітковому віці спілкування з однолітками займає особливе місце в житті дитини, особливо спілкування з протилежною статтю. У більшості випадків, після довгого процесу спілкування, дружба переростає в романтичні стосунки, які можуть бути як прийняті, так і відкинуті.

Підлітковий вік є одним з найскладніших періодів в житті дитини та її батьків. Цей вік вважається кризовим, тому що відбуваються певні різкі зміни, що зачіпають всі сторони розвитку і життя дитини. У підлітковому віці відбувається переосмислення системи дитячо-батьківських відносин. Підлітку надається велика і необхідна ступінь самостійності і незалежності. Паралельно з розвитком самостійності підлітка відбувається певний перерозподіл ролей в сім'ї.

Вплив сім'ї займає вагоме місце у формуванні особистості підлітка. Він охоплює різноманітні сфери особистості підлітка (афективну, когнітивну, поведінкову). Взаємини між підлітком та батьками, а також рівень їх впливу залежать від певних факторів, до яких можна віднести індивідуальні особливості підлітка, відносини підлітка з сім'єю, а також загальні сімейні фактори. Під загальними сімейними факторами розуміється: психологічна атмосфера, психосоціальні якості батьків, а також стиль сімейного виховання.

В ідеальній сім'ї мама забезпечує безумовну безпеку дитини, в таких умовах вона може спокійно розвиватися. Дорослі кажуть те, що думають і що відчують, не приховуючи своїх емоцій. Іноді ці послання можуть в чомусь обмежувати дитину на будь-якому етапі її розвитку, з їх допомогою дитина вчиться відчувати власний простір. Але іноді буває так, що вона не розуміє, чого хочуть від нього дорослі. У певних випадках дитині говорять прямо, проте в більшості ми все ж звикли опиратися на інтонацію, що супроводжує слова батьків. Таким чином починається побудова певних меж. У процесі свого розвитку у дитини з'являються певні уявлення про власний особистісний простір.

У стресових ситуаціях, а також під час спілкування, з особою, що є «предметом зітхання», людина використовує певну модель поведінки. У більшості випадків, у даних ситуаціях людина розкривається з несподіваного боку. Стрес активує в людині певну стратегію поведінки з метою захисту від зовнішнього подразника. В свою чергу особистість починає діяти за певним типом поведінки, не надаючи об'єктивної оцінки своїм діям, таким чином вона починає «відігравати» певні роль виживання.

Роль виживання - це та чи інша модель поведінки людини в стресовій ситуації. Усього існує шість ролей: Фанат, Благодійник, Герой Сім'ї, Козел відпущення, Втрачена дитина і Талісман.

Список літератури:

1. Болотова, А. К., Молчанова, О. Н. Психология развития и возрастная психология [Текст]: учеб. пособие / А. К. Болотова, А. Н. Молчанова; Нац. исследование. ун-т "Высшая школа экономики". - М: Изд. дом высшей школы экономики, 2012. - 526, [2] с. - (Учебники высшей школы экономики). - 2000 экз.
2. Райс, Ф. Психология подросткового и юношеского возраста / Ф. Райс, К. Долджин; Пер. с англ. под науч. ред. Е. И. Николаевой; пер. с англ. В. Квиткевич, Ю. Мирончик. - двенадцатый изд. - СПб.: Питер, 2010. - 812 с. - (Сер. "Мастера психологии").
3. Троицкая О. И. «Роли выживания». – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.psych.ru/roli-vyzhivaniya-fanat/>

*Колісник О.О., Ігнатюк О.А.
м. Харків, Україна*

Харківський комп'ютерно-технологічний коледж НТУ«ХП»
Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

ЗАСТОСУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАТИВНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ МАЙБУТНІХ ПРОГРАМІСТАМ В УМОВАХ КОМП'ЮТЕРНО-ТЕХНОЛОГІЧНОГО КОЛЕДЖУ

Феномен лідерства існує давно, адже людина завжди бажала виглядати в чужих очах сильнішою і самодостатньою, володіти впливом і владою. Саме лідер є головною дійовою особою в житті, наділений винятковими перспективами і доступом до чогось більшого. Більшість людей пов'язують поняття лідер з певними вродженими особливостями, які допомагають досягти успіху, але насправді кожна людина здатна розвинути основні якості лідера.

Щоб досягнути природу лідерства, потрібно вивчити його структуру й особливості. У сучасному світі лідер – це людина, яка володіє рядом якостей і навичок, що допомагають їй вести за собою людей до визначеної мети [1].

Поняття лідерства досить широке і неоднозначне. Для його вірного розуміння слід виділити конкретні ступені розвитку особистості успішного лідера:

I. Сам собі лідер. Це базовий перший етап, який є передумовою для становлення лідера. Слід навчитися дисциплінувати і мотивувати себе, нести відповідальність за власні вчинки, тренувати силу волі, формувати навички ставити і досягати мети.

II. Лідер в ситуації. Це лідерство на мікрорівні, коли людина бере на себе функції керівництва у певній екстремальній ситуації, де контекст необхідності змусив його взяти на себе відповідальність.

III. Лідер у команді. Це поняття макrolідерства, де людина формує свою команду і мотивує її членів до досягнення цілей. Тут зникає ситуативність, на місце якої приходить постійна ініціатива і відповідальність за якість роботи власної команди.

IV. Лідер в системі. Мета - лідерство, яке передбачає керівництво цілою системою, де людина стає керівником серед лідерів. Цілі стають більш серйозними і глобальними, для успішного керівництва на цьому рівні потрібна наявність багатьох особистісних і професійних якостей [2].

Тож яким повинен бути лідер? Проблематика лідерства в освіті не нова, нею займаються як вітчизняні дослідники (О. Романовський, Т. Гура, С. Калашнікова та інші) [3], так і зарубіжні [4]. Успішний керівник повинен освоїти

основні лідерські навички та оволодіти відповідними ключовими якостями лідера, без яких продуктивне функціонування на будь-якому щаблі розвитку стане неможливим.

В умовах сьогодення освіти та процесу саморозвитку особистості, наприклад майбутніх програмістів в умовах комп'ютерно-технологічного коледжу, як професійного простору. Під час викладання дисциплін ставиться завдання проектування моделей розвитку професійно значущих якостей майбутнього програміста з метою формування його ефективної професійної та лідерської ролі на підставі використання інформаційно-комунікативних технологій і побудови індивідуальної траєкторії особистісно-професійного розвитку.

Використання інформаційно-комунікативних технологій у навчальному процесі стає поширеною практикою в педагогічній спільноті та створює передумови для революційних змін в сфері освіти, що передбачають ефективне застосування порівняно нових засобів навчання – мобільних пристроїв та побудову нового типу навчання – мобільного, основним гаслом якого є «навчання будь-де та будь-коли». Мобільні технології не тільки сприяють появі нового типу навчання, але й забезпечують можливість організації педагогічної взаємодії учасників навчального процесу, адже мобільні пристрої давно зарекомендували себе як ефективні засоби зв'язку, особливо з використанням відповідного мобільного програмного забезпечення. Тому особливої актуальності набуває пошук нових методик організації педагогічної взаємодії засобами мобільних технологій [5].

Використання інформаційно-комунікативних технологій дає змогу проводити інноваційні заняття з використанням нових форм організації навчальної діяльності. Аналіз науково-методичної літератури та власний досвід організації мобільного навчання показав, що за допомогою мобільних месенджерів можна організувати різні види навчальної діяльності, які дають змогу сформувати комунікативні компетентності майбутнього фахівця.

Важливим аспектом використання інформаційно-комунікативних технологій в навчальній діяльності є їх доступність, безкоштовність, зручність використання, швидкий обмін повідомленнями в будь-який час і в будь-якому місці. Модель взаємодії викладача зі студентом стає для фахівця прототипом взаємовідносин, що будуть відбуватись у процесі майбутньої професійної діяльності. Використання інформаційно-комунікативних технологій у процесі навчальної діяльності не є і не стане панацеєю, проте мобільний пристрій є потужним інструментом навчання, про який часто забувають поряд з іншими засобами навчання.

Використання інформаційно-комунікативних технологій у навчальному процесі сприяє розвитку та формування лідерського потенціалу майбутніх

програмістам та виводить процес навчання на новий рівень розвитку. Опрацьовані питання даної проблематики знайдуть свій відбиток при написанні і підготовці магістерської роботи до захисту.

Список літератури:

1. Про лідерство. Harvard Business Review: 10 найкращих статей./ колектив авторів. - КМ-Букс :2018. - 216 с.
2. Джон Максвелл Розвину лідера в собі. / Джон Максвел. - Брайт Букс. – 2017. - 184 с.
3. Психологія управлінської діяльності лідера : навч.–метод. посібник : для магістрів денної та заочної форми навч. : спец. 8.18010013 «Педагогіка вищої школи» / О. Г. Романовський, В. Є. Михайличенко, Л. М. Грень, А. Є. Книш. — Харків : НТУ «ХПІ», 2016. — 42 с.
4. Отто Шармер Теория У. Лидерство из будущего. / Отто Шармер. - Манн. - 2018. - 510 с.
5. Триус Ю.В. Інноваційні технології навчання у вищій освіті [Електронний ресурс] / Ю.В. Триус; Черкаський державний технологічний університет // X Міжвузівська школа-семінар «Сучасні педагогічні технології в освіті». – Харків, 31.01–02.02.2012. – 52 с. – Режим доступу: <http://www.slideshare.net/kvntkf/tryus-innovacai-iktvnz>.

*Куручка А.О., Т.О. Солодовник
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНИХ УМІНЬ У МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

Комунікативні уміння - це комплекс усвідомлених комунікативних дій, заснованих на високій теоретичній та практичній підготовленості особистості, що дозволяє творчо використовувати знання для відображення і перетворення дійсності. Їх розвиток пов'язаний з формуванням і розвитком особистісних новоутворень, як в сфері інтелекту, так і в сфері домінуючих професійно значущих характеристик [1].

Теоретичними основами формування комунікативних умінь займались Л.С. Виготський, А.В. Запорожець, Д.Б. Ельконін, С.Ю. Мещерякова,

Н.М. Щелованов, М.І. Лісіна та ін. Серед вітчизняних науковців ці питання розглядали Л.В. Барановська, О.Г. Романовський, Т.О. Солодовник, Н.В. Середа та ін.

Майбутні психологи мають бути не просто професіоналами у своїй діяльності, а ще й лідерами. Психологи-лідери мають розуміти, що сказати і в якій формі висловити свою думку, усвідомлювати, як інші будуть сприймати сказане, володіти умінням слухати і чути співрозмовника, уміти грамотно вести діалог, уміти встановлювати емоційний контакт, завойовувати ініціативу в спілкуванні, управляти своїми емоціями, уміти розпізнавати приховані мотиви і психологічні механізми захисту клієнта, володіти вербальними та невербальними навичками спілкування. І саме тому дуже важливо приділити увагу формуванню їх комунікативних здібностей на високому рівні [1].

Не рідко підготовка майбутніх психологів проводиться, в основному, в теоретичному плані. У зв'язку з цим, провчившись у ЗВО кілька років і вперше потрапивши на психологічну практику, багато хто зі студентів-практикантів не можуть одразу адаптуватися до нових умов. Одним з проявів подібних проблем є низьке використання ними комунікативних навичок у своїй професійній діяльності [2].

Формування комунікативних умінь є актуальною проблемою професійної підготовки майбутніх психологів, через те що ступінь сформованості даних умінь впливає не тільки на результативність навчання студентів, а й на процес розвитку особистості та на ефективність їх подальшої професійної діяльності в цілому. Уміння формуються в діяльності, а комунікативні уміння формуються і удосконалюються в процесі спілкування студентів, як на заняттях, так і за їх межами [3].

Для формування комунікативних умінь майбутніх психологів можуть використовуватися різноманітні методи. Наприклад, використання на заняттях бесід між студентами і викладачами, використання вправ і завдань, спрямованих на підвищення комунікативної активності, а також застосування на практичних заняттях ділових і рольових ігор, де студенти отримують можливість самостійно працювати над розвитком власної комунікації, моральності, інтелекту, культурного рівня, а також умінь і навичок, які можна вдосконалювати цілеспрямовано. Так відбувається процес роботи над професійним розвитком, тобто закріпленням і вдосконаленням вже наявних позитивних умінь і якостей та особистісних характеристик майбутнього фахівця в «уявних», ігрових умовах. При цьому студенти вдосконалюють свої здібності до комунікації, вчаться працювати в команді, запобігати конфліктам і вирішувати їх [4].

Таким чином, формування комунікативних умінь у майбутніх психологів потребує цілеспрямованої роботи як з боку викладачів, так і з боку самих

студентів-психологів через те, що комунікативні уміння є важливим інструментом професійної діяльності майбутнього психолога.

Список літератури:

1. Куницына В.Н. Межличностное общение. Учебник для ВУЗов / В.Н. Куницына, Н.В. Казаринова, В.Н. Погольша. – СПб.: Питер, 2001. – 544 с.
2. Абрамова Г.С. Практическая психология. / Г.С. Абрамова. – Екатеринбург: Деловая книга, 1999. – 512 с.
3. Рамазанова Э.А. Формирование коммуникативных умений. Международный студенческий научный вестник / Э.А. Рамазанова, Е.А. Ведешкина, Р.Г. Парванян. – 2015. – № 5-4.
4. Неверова А. В. Использование деловых игр в учебном процессе для повышения мотивации к профессиональному росту // Молодой ученый / А.В. Неверова. – 2011. – №7. Т.2. – 108-110 с.

*Письменицька Ю.А., Каблаш В.В.
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ МОЛОДОГО ВИКЛАДАЧА

На сьогоднішній день іде розвиток модернізації та удосконалення професії викладача у ЗВО. Це вже призвело до оновлення педагогічного складу на кафедрах різних спеціальностей і тому буде доцільним щоб молоде покоління замислилось над такими питаннями як: що саме дає освітня підготовка майбутнім фахівцям? Та що сам молодій викладач може зробити для того, щоб набути професіоналізму у своїй справі?

Для початку, визначимо, які переваги є для нас у цій професії:

- Надбання нових навичок та знань;
- Вивчення та обробка великого потоку інформації та різні форми її подання;
- Постійна робота над покращенням рівня лідерських здібностей.

Ця професія досить активна, якщо до неї гідно відноситись, і тому вона спонукає до регулярного самовдосконалення та саморозвитку.

Якщо ви будете мати позитивне ставлення до життя та своєї роботи – неодмінно досягнете успіху. [1;3]

По-друге, що саме може нам дати фахова підготовка у ЗВО:

- Набір лекцій із необхідною базою знань;
- Практичні заняття для детального розбору, практикування та закріплення лекційних знань;

- Можливість попрацювати із викладачами (різних фахових ступенів) у всеможливих наукових роботах: у конференціях; наукові статті; науково-ітогові роботи тощо.

- Та звісно ж є чудова нагода потрапити до цікавого гуртка на базі ЗВО чи також культурно розвиватись приймаючи участь у культурних заходах (концертах, тощо). [3]

Немаловажним є факт замотивованості студента у навчальному процесі.

В-третє, що може сам молодий фахівець зробити задля свого розвитку:

- Займатися спортом (найкориснішим, ефективнішим, та врешті-решт економічно затратним у часі є пробіжка та невеличкий комплекс розминки для пробудження організму та утримання його у тонусі);

- Займатись саморозвитком, не тільки за фахом а й у різноманітних напрямках які вам до вподоби (можна знайти різноманітні курси, книжки, також онлайн; обов'язково є лекції із вільним входом в університетах, галереях, коворкінг-центрах тощо; також є музеї, виставки, театри).

У кожної людини є лідерський потенціал, який неодмінно треба розвивати та особливо молодому викладачу, для того щоб:

- Вміти тримати себе у будь-якій ситуації (професійній, екстремальній, соціальній тощо);

- Поставити себе гідно у соціальному середовищі (у колективі, перед начальством, серед студентів тощо);

- Вміти з легкістю знаходити рішення різноманітним проблемам;

- Не відставати у часі та мати потребу у самоактуалізації. [1]

Одним із ключових каталізаторів активності молодого викладача є самоактуалізація. За словами Абрахама Маслоу, саме ця потреба людини є бажанням самореалізовуватись у цьому житті, тобто бути тим ким хочеш та мати хист та вміння для цієї роботи також. [2]

Молодий викладач повинен пізнавати постійно щось нове, оновлювати набуте; випробувати свої навички, знання і вміння у професійній діяльності у житті загалом; досягати нових горизонтів і мати нагоду реалізовувати особистісні можливості. Це усе є неодмінними складовими саморозвитку, удосконалення умінь та знань молодого викладача як дійсно творчого суб'єкта навчального процесу. [2]

На основі розглянутої проблеми можемо сформулювати такі висновки:

1) Молодому викладачеві потрібно завжди розвиватись, самоудосконалюватись і, таким чином, самоактуалізовуватись як особистість і як майбутній професіонал.

2) Якщо нічого не робити з вище сказаного, то посліднують негативні психологічні чинники, а саме: підвищена тривожність, неспокій, занижена самооцінка. Але це не є складовими для молодого викладача, як лідера для студентів, бо саме лідер може повести за собою та навчити новому та цікавому а також спонукати до подальшого навчання.

Список літератури:

1. Романовський О.Г. Лідерські якості в професійній діяльності : навч. посібник / О.Г. Романовський, С.М. Резнік, Т.В. Гура, Ю.І. Панфілов, Б.Р. Головешко, В.В. Бондаренко – Харків : НТУ "ХПІ", 2017. – 143 с.
2. Маслоу А. Самоактуалізація личности. Психология личности. Тексты / А. Маслоу. – М., 1982. – 120 с.
3. Романовський О. Г. Педагогіка успіху : підручник / О. Г. Романовський, В. Є. Михайличенко, Л. М. Грень ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". – Харків : НТУ "ХПІ", 2011. – 322 с.

*Шабаліна М.О., Милославська О.В.
м. Харків, Україна*

Харківський національний університет ім. В.Н. Каразіна

ЛІДЕРСТВО ЯК ПСИХОЛОГІЧНИЙ ФЕНОМЕН

Лідерство є одним з унікальних феноменів суспільного життя, пов'язаного з реалізацією владних функцій. У психологічній науці лідерство визначають як зосередження групових процесів, а лідер - це член групи, який інтегрує групові процеси і відносини [1; 2]. Лідерство розглядається, також як характеристика самої особистості. З цієї точки зору лідер - це людина, яка володіє найбільшим, порівняно з іншими членами групи, набором бажаних рис особистості і характеру і спонукає інших до виконання групового завдання [1; 2].

Дослідженням проблеми лідерства займалися як вітчизняні, так і зарубіжні вчені (Р. Л. Дафт, Н.М Лебедева, Е. Роуз, П. Сорокін Е. Р. Ясін, Ф. Хайек та ін). Такі вчені як Р Таннебаум, В. Вэшлер і Ф. Массарік під лідерством розуміють міжособова взаємодія, яке проявляється в конкретній ситуації з допомогою

комунікативного процесу і направлене на досягнення специфічної мети. Дж. Террі під лідерством розуміє вплив на групи людей, що спонукає їх до досягнення спільної мети. У трактуванні О. С. Віханського і А. В. Наумова лідерство розуміється як «тип управлінської взаємодії (в даному випадку між лідером і послідовниками), заснований на найбільш ефективному для даної ситуації поєднанні різних джерел влади і спрямований на спонукання людей для досягнення спільних цілей» [4].

Такі автори як Г.М. Андрєєва, Б.Д. Паригін трактують лідерство як психологічний феномен, що виникає стихійно і існує в системі неформальних відносин людей [2]. В основі лідерства лежить процес міжособистісного впливу, що виникає між найбільш активним і впливовим учасником малої групи (лідером) і менш активними, відомими членами групи (послідовниками). Лідер ініціює групові дії, спрямовує групу на вирішення поставлених перед нею завдань [2]. Наслідки впливу в лідерстві відображаються в зміні точок зору, поведінки, окремих особистісних рис, установок, мотивації членів групи.

В даний час можна виділити наступні групи лідерства [3]:

1. Інтерналістська (враховує в основному «внутрішній світ» лідера, наприклад, мотиви, риси особистості тощо);
2. Екстерналістська (робить акцент на вплив зовнішніх факторів, наприклад, культура, середовище тощо);
3. «Змішана» (з'єднує внутрішні і зовнішні фактори лідерства);
4. Інтегралістська (здійснює комплексний та системний підхід до вивчення даного феномену).

В організаційному середовищі розрізняють "формальне" і "неформальне" лідерство. Перше пов'язане зі встановленням правил призначення керівника і передбачає функціональні відносини. "Неформальне" лідерство виникає на основі особистих взаємин учасників. Ці типи лідерства, які доповнюють один одного і поєднуються в особі авторитарного керівника, або вступають у конфлікт і тоді ефективність організації падає.

Таким чином, підводячи підсумки, можна сказати, що існують різні класифікації і порівняння лідерів, а також і різні типології лідерства. Різноманітність типів лідерів багато в чому пояснюється широким колом розв'язуваних ними завдань. Крім того, теоретичний огляд, навіть самий ретельний, не може охопити всього складного та багатогранного явища лідерства.

Список літератури:

1. Евтихов О.В. Эффективное лидерство. Красноярск: Сиб. гос. аэрокосмич. ун-т, 2012. 132 с.

2. Кричевский Р.Л. Психология лидерства. М.: Издательство «Статут», 2007. 541 с.
3. Мень М.А. Лидерство как организационный феномен: взаимосвязь социальных и личностных аспектов: Автореф. дис. док. фил. наук. : 09.00.11–Москва, 2013. – 41 с.
4. Общие понятия лидерства [Электронный ресурс]
– URL:<http://www.teammanagers.ru/tmags-69-1.html>
5. Прыгин Б.Д. Монография (М.: Мысль — 352 стр., 20000 экз.)

СЕКЦІЙНА ПЛАТФОРМА №4

**СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ТА
АДМІНІСТРУВАННЯ**

*Баліцька А.Р. Милославська О.В.
м. Харків, Україна*

Харківський національний університет імені В.Н.Каразіна

ЯКОСТІ ЛІДЕРА У СТУДЕНТСЬКОМУ САМОВРЯДУВАННІ

Студентське самоврядування – це важлива форма реалізації та розвитку індивідуальних здібностей і талантів, бо залучення студентів до громадської діяльності сприяє самореалізації особистості. Ефективність роботи студентського самоврядування та й взагалі діяльності групи залежить від якостей активу групи, до якого входять її лідери.

Дослідженню лідерства та виявлення характеристик лідера присвячена велика кількість робіт у вітчизняній психології. Проблему лідерства розглядали М.Д. Виноградський, Я.Л. Коломінський, А.В. Петровський, В.Г.Смольков, Л.І. Уманський, та ін.

Лідерство перш за все передбачає стосунки між лідером і послідовниками чи членами самоврядування. Тому важливим є визначення головних рис лідера для найбільш ефективного спілкування зі студентською групою та для діяльності самоврядування. На наш погляд, лідер характеризується відповідальністю, майстерністю, наполегливістю в досягненні своєї мети, відданістю, оптимістичним поглядом на життя, любов'ю та прихильністю до інших людей, сміливістю та впевненістю в собі. Зазвичай лідером студенти вважають людину, яка здатна ефективно впливати на інших і з якою бажає співпрацювати більша частина колективу.

М.Д. Виноградський зазначає, що лідерські якості людини, як представника і захисника інтересів інших людей, вимагають, у першу чергу, вмілого поєднання у своїй роботі власних і колективних інтересів. Необхідним є сприяння творчому зростанню інших людей, створення для цього відповідних умов [5].

Як зазначав Я.Л. Коломінський, у кожній студентській групі є «лідер» і «зірка», але не можна ототожнювати їх, тому що «зірка» – найбільш емоційно привабливий член групи – не завжди є домінуючим у процесі спілкування. Для наставників, організаторів студентського самоврядування важливим є питання: «Як визначити лідера в групі?» [1].

А.В. Петровський вважає, що лідер проявляється у ситуаціях, у яких можливі лідери могли б себе проявити як організатори. Лідер займає своє

положення в результаті більш ефективної діяльності чи внаслідок здатності певним чином впливати на членів групи завдяки властивим йому особистісним якостям [2].

Зважаючи на велику кількість типів лідерів, оточуючі люди сприймають їх по-різному. В.Г. Смольков виділив чотири моделі, за якими сприймається лідер:

1. «Один із нас» – передбачає, що спосіб життя лідера ідентичний способу життя будь-якого члена організації;
2. «Кращий з нас» – лідер є прикладом для всіх як людина і як професіонал. У зв'язку з цим поведінка лідера стає для багатьох прикладом для наслідування;
3. «Втілення доброчинності» – вважається, що лідер є носієм вищих форм моралі. Лідер поділяє з організацією цінності і готовий їх відстоювати;
4. «Здійснення сподівань» – люди сподіваються на сталість поведінкових дій лідера незалежно від обставин, які змінюються. Вони хочуть, щоб лідер завжди був вірним слову, не допускав відхилень від встановленого курсу розвитку [3].

Найбільш поширена модель лідерства, яка існує у сучасній психології, збудована на трьох різних основах – зміст, стиль та характер діяльності лідера. Ця модель належить Л.І. Уманському [4].

Отже, лідерство в студентському самоврядуванні, перш за все, пов'язане з такими особистісними якостями як відповідальність, компетентність, цілеспрямованість, відданість, оптимізм, емпатія, впевненість в собі. Якщо студентський лідер володіє цими якостями, то він зможе ефективно, а головне, не використовуючи формальну владу вести послідовників у правильному напрямку для досягнення спільних цілей. Слід також сказати, що однією з головних якостей є прагнення до постійного самовдосконалення, яке забезпечує особистісне та професійне зростання лідера.

Список літератури:

1. Коломинский, Я. Л. Человек среди людей / Я. Л. Коломинский. – Минск: “Народная асвета”, 1987. – 183 с.
2. Психологическая теория коллектива / [А. В. Петровский, В. В. Шпалинский, И. А. Оботурова и др.]; под ред. А. В. Петровского. – М.: Педагогика, 1979. – 240 с.
3. Смольков В. Г. Сущность и типология социального лидерства / В. Г. Смольков // Социально-гуманитарные знания. – 2001. – №6.
4. Уманський Л. І. Методи експериментального дослідження соціально-психологічних феноменів // Методологія та методи соціальної психології / під ред. Е. В. Шорохової. М.: Наука, 1977.

5. Управління персоналом: навч. посібн. / [М. Д. Виноградський, С. В. Беляєва, А. М. Виноградська та ін.] . – К.: ЦУЛ, 2006. – 368 с.

*Бороненко Д.В., Ігнатюк О.А.
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТІСНИХ ХАРАКТЕРИСТИК КЕРІВНИКА, ВИМОГИ ДО НЬОГО ЯК ДО ЛІДЕРА

Ефективність управління багато в чому визначається відповідністю індивідуальних рис керівника тим ролям і функціям, які він покликаний виконувати в організації. У найбільш загальній формі вимоги до керівника відбиваються у соціальних ролях, запропонованих йому підприємством. Це, зокрема можуть бути ролі лідера, адміністратора, планувальника, підприємця. Використовується і більш детальна класифікація ролей керівника: (мислитель, штабний працівник, організатор, кадровик, вихователь, постачальник, інноватор, контролер, дипломат).

До особистісних характеристик керівника, що безпосередньо зв'язані з його суб'єктивними якостями, природженими, придбаними або розвинутими здібностями, потрібно віднести: інтелект, що характеризує розумові здібності та розвиток особистості; домінантність, впевненість у собі, володіння собою, емоційна урівноваженість і стресостійкість; креативність, або здатність до творчості; цілеспрямованість; готовність до обґрунтованого ризику; рішучість, готовність брати на себе відповідальність; надійність у відносинах з підлеглими, керівництвом і клієнтами; вміння працювати з людьми; делегування значної частини відповідальності іншим; раціональне використання робочого часу; потяг до самовдосконалення. Особливо важливим для організації є наявність у керівника якостей лідера. Кращі лідери звичайно дотримуються загального комплексу цінностей, у який входять «справедливість, рівність, неупередженість, цілісність, чесність, довіра».

Придатність керівника до лідерства можна визначити за тим, наскільки він відповідає таким вимогам як безперервне самовдосконалення, орієнтація на служіння іншим, випромінювання позитивної енергії, доброзичливість і відхилення від сприйняття негативної енергії та конфліктів; віра в інших; раціональний розподіл часу і зусиль; внутрішня впевненість, оптимізм, свіжий погляд на події, сприйняття життя як пригоди; самокритичність,

толерантність (терпимість), визнання заслуг інших і їхнього рівного права на самовираження; турбота про фізичне здоров'я, інтелектуальний і духовний розвиток.

Керівники за допомогою методів управління впливають на процес досягнення поставлених перед організацією цілей на всіх його етапах – планування, організації, мотивації і контролю. За своїм змістом робота керівника полягає в тому, щоб впливати на поведінку і дії людей, спрямовуючи і мотивуючи їх на досягнення спільних цілей. За характером така робота в основному – це взаємодія, співробітництво між керівником і працівниками.

Важливою компонентою роботи керівника є наставництво і виховання персоналу. Керівникові доводиться виконувати різні ролі й, відповідно, функції. На думку Г. Мінцберга, «роль управлінської діяльності – це набір певних поведінкових правил, які відповідають конкретній установі або посаді». Цим автором виділені десять управлінських ролей, які реалізуються у сферах прийняття рішень, інформаційного обміну та міжособистісних стосунків.

Визначальна роль керівника випливає з того, що він наділений повноваженнями приймати рішення і координувати діяльність персоналу. В діяльності керівника тісно переплітаються функції адміністратора, організатора, спеціаліста, інформаційного центру, вихователя. Як спеціаліст, керівник повинен бути професійно добре підготовленим, володіти знаннями і досвідом в конкретній сфері діяльності, оскільки функціями його є грамотне формування завдань, компетентний аналіз та ефективний контроль за їх виконанням. Функція керівника як споживача, генератора і передавача інформації ґрунтується на широких комунікативних зв'язках його з зовнішнім і внутрішнім середовищем. Завдяки цим зв'язкам він приймає інформацію від її розповсюджувачів, експертів та підлеглих і сам є джерелом інформації для зовнішніх організацій і власного персоналу.

Виховна функція керівника є особливо важливою, оскільки вона пов'язана з керівництвом людьми і спрямована на розвиток трудового потенціалу кожної особистості та колективу в цілому. Для цього важливо, щоб керівник умів впливати на підлеглих, по можливості, не силою наказу, а силою переконання, щоб прийняті ним рішення відносно результатів діяльності передбачали виховні наслідки. Інструментами виховання є позитивні результати діяльності організації, якщо вони справедливо пов'язані з оцінкою трудового внеску кожного працівника, сприяють зростанню його матеріального добробуту і самоствердження в колективі. Все більшого значення набувають уміння керівника створювати таку моральну атмосферу, яка стимулювала б ефективну діяльність і блокувала небажані, зокрема конфліктоутворюючі, процеси. Результативність діяльності керівника залежить від таких факторів, як

особистісні якості, досвід роботи на керівній посаді; освіта в галузі управління і бажання працювати керівником.

Список літератури:

1. Управління персоналом: соціально-психологічні аспекти [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ru.osvita.ua/vnz/reports/management/13958/>
2. Психологія управління [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.msu.edu.ua:8080/bitstream/123456789/1797/1/yurkov%202.pdf>
3. Соціально-психологічні основи менеджменту [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eprints.kname.edu.ua>

*Зубкова К. Р., Жушма Т. В.
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ТИПА ТЕМПЕРАМЕНТА РУКОВОДИТЕЛЯ

Одной из важных целей руководителя организацией, является конкурентоспособность и эффективность деятельности его предприятия на рынке. На данный момент, при подборе сотрудников на руководящие должности, большое значение придается типу темперамента и личностным качествам. Несмотря на стандартизированные критерии отбора, все руководители отличаются в подходе к работе, отношению к подчиненным, стилю ведения дел и тому подобное.

Это происходит из-за того, что:

- У каждого руководителя ранее приобретенный собственный жизненный опыт, через призму которого воспринимается настоящее.
- На все сферы человеческой жизни влияет темперамент.

Выделяют следующие типы темперамента:

Холерик - сильный тип темперамента, проявляющийся в общей подвижности и способности отдаваться делу с исключительной страстностью, в бурных эмоциях, резких сменах настроения, неуравновешенности.

Однако, среди холериков можно выделить два типа:

- “Харизматичний”. Такой тип руководителя всегда прагматичен, умеет качественно и быстро оценить ситуацию, решения принимает быстро и уверенно.
- “Император”. Как правило, такой руководитель консервативных взглядов. Решения принимает единогласно и требует немедленное их выполнение. Является приверженцем мнения о том, что незаменимых людей нет.
- Сангвиник — сильный тип темперамента, характеризующийся подвижностью, высокой психической активностью, разнообразием мимики, отзывчивостью и общительностью, уравновешенностью.
- “Феодал”. Данный тип руководителя идёт в ногу со временем. Допускает демократичность и свободу в некоторых сферах деятельности подчиненных, однако, контролирует выполнение возложенных на сотрудников обязательств. “Свой среди чужих”. Это очень гибкий и амбициозный руководитель. Ценит действия и поступки.

Флегматик - сильный тип темперамент, связанный с медлительностью, инертностью, устойчивостью в стремлениях и настроении, слабым внешним выражением эмоций, низким уровнем психической активности.

Меланхолик - слабый тип темперамента, связанный с медлительностью, инертностью, устойчивостью в стремлениях и настроении, слабым внешним выражением эмоций, низким уровнем психической активности.

Нет ни хороших, ни плохих темпераментов. Каждый из них имеет свои достоинства и недостатки. Достоинство холерика - в возможности сосредоточения значительных усилий в короткий промежуток времени, а недостаток в том, что при длительной работе ему не всегда хватает выдержки. Сангвиник, обладая быстрой реакцией и повышенной трудоспособностью в начальный период работы, к ее концу снижает работоспособность не только из-за быстрой утомляемости, но и ввиду падения интереса. Достоинство флегматика в способности долго и упорно работать, но он не в состоянии быстро собраться и сконцентрировать свои усилия. Меланхолик отличается большой выдержкой, но медленным вхождением в работу, его трудоспособность выше в середине или в конце работы, а не в ее начале.

Таким образом, индивидуально-психологические особенности личности, в т. ч. темперамент, накладывают отпечаток на способы поведения и общения, поэтому очень важно их учитывать, определяя вид профессиональной деятельности.

Список литературы:

1. Электронный ресурс : <https://psychologys.ru/tipy-rukovoditelej/>
2. Осовська Г. В. Основи менеджменту. Практикум: навч. посібн. / Г. В. Осовська, І. В. Копітова. - К.: Кондор, 2015. - 581 с.
3. Гримблат С.О. Стратегия управления персоналом / С. О. Гримблат, М. В. Воронов – К.: Ника-Центр, 2004. – 190 с.

4. Маркова А.К. Психологія професіоналізму. - А.К. Маркова. - М.: Межнар. гуманні. фонд «Знання», 1996. - 308 с.

*Катасонова А. В., Молька В. В., Черкашин А.І.
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

СТИЛІ УПРАВЛІННЯ СУЧАСНИМИ НАВЧАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ: ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ

Сьогодні розвиток системи освіти характеризується стрімким розширенням вимог щодо освітніх закладів, які повинні на належному рівні надавати своїм випускникам високоякісну освіту та затребувану кваліфікацію, тож у нас, як у студентів ЗВО, це на слуху майже не кожного дня. При цьому відповідальність за сталий розвиток освітніх установ та їхню перспективу майже повністю перекладається на керівний/управлінський склад. «Основними складовими результатів управлінської діяльності сучасного керівника навчального закладу, – на думку Л.Сергєєвої, – є: навчально-виховний та навчально-виробничий процес; педагогічний колектив; забезпечення умов освітньої діяльності та професійної діяльності; фінансово-господарська діяльність; система управління навчального закладу» [1]. Серед такої кількості обов'язків – необхідність постійного корегування власної управлінської діяльності відповідно до провідних тенденцій суспільного розвитку країни.

Зацікавившись темою управління сучасними освітніми закладами, неможливо оминати тему гендерних відмінностей. Це також обумовлено й великим зростом інтересу до теми жіночого лідерства у сучасному суспільстві. Тож, дослідники часто зосереджують увагу на питаннях жіночого лідерства та пояснюють малоефективний («жіночий») менеджмент відсутністю у жінок попереднього історико-культурного досвіду широкої соціальної діяльності, складністю поєднання жіночою суспільної діяльності та родинного життя, існуванням культурних норм та приписів, що обмежують жінку та перешкоджають їй у здобутті необхідних управлінських навичок. Слід зауважити, що ділові та психологічні якості жінки та чоловіка, мають певні відмінності в менеджменті, жіночому та чоловічому, відповідно.

Наведемо приклади. Це різниця у мотивах трудової діяльності (життя чоловіків найчастіше орієнтовано на вирішення проблем роботи та кар'єри»,

натомість жінки сприймають кар'єру скоріш як особистісне зростання, як самореалізацію); у стилі керівництва (чоловіки частіше застосовують командно-адміністративний стиль керівництва. Жінкам-керівникам властиве більш демократичне ставлення, готовність до співпраці та до колегіального прийняття рішень); увага до сфери міжособистісних відносин (чоловіки-керівники дивляться у бік перебудови сфери правил та норм; жінки-керівники – перебудови сфери відношень); емоційність (надмірну емоційність вважають недоліком жіночої моделі керування, який може заважати успішному керуванню); орієнтованість на результат (діяльність жінки-менеджера направлена на послідовні та поступові перебудови без орієнтації на результат «тут і зараз», що власне визначає спроможність жінки-керівника саме до тактичного, а не стратегічного планування, яке є більш вирашним; отже, можемо припустити, що чоловіки краще можуть уявити подію в цілому, оцінити стратегічні тенденції явищ, встановити інтегрований зв'язок між частинами цілого) [2]. Але не можемо й не зазначити, що хоча таке уявлення про жіночий та чоловічий менеджмент має місце бути, та воно носить характер стереотипності щодо гендерних відмінностей.

Загалом, уявлення про стилі управління сьогодні має досить суттєве та різнобічне висвітлення. Заснував же теорії стилів керівництва німецький психолог К.Левіна, який не лише виокремив певні стилі (авторитарний/директивний, демократичний та ліберальний), а й проаналізував їх позитивні та негативні сторони. На думку сучасних науковців, найбільш оптимальним є демократичний стиль управління, який у процесі педагогічної взаємодії (викладач/викладачка – студент/студентка) демонструє більшу злагожденість у роботі, сприяє створенню доброзичливих стосунків, посилює творчу атмосферу і загалом дає більшу результативність навчальних результатів. Уважне знайомство з теоретичними джерелами з питань управління дає змогу переконатися, що демократичний стиль управління і є тим стилем, який традиційно визначається «жіночим». Опис саме демократичного стилю управління практично повністю збігається із тим, що сьогодні можна назвати «жіночим менеджментом»: стиль керівництва жінки-менеджера характеризується більшою демократичністю, готовністю до співпраці і колегіального ухвалення рішень при умілому делегуванні повноважень і відмові від дріб'язкової опіки підлеглих. Для реалізації ухвалених рішень характерним є чіткий розподіл функцій виконання, надання допомоги у разі потреби. При організації контролю за ходом виконання рішень превалює поетапна форма у вигляді регулярних поточних перевірок, недопущення затягування небажаної ситуації. Відповідальність за роботу встановлюється відповідно до чіткого розподілу обов'язків, причому характерним є покладання кінцевої відповідальності за певну ділянку роботи на конкретного виконавця. Таким

чином, не дивлячись на м'якість стилю управління, жінка-керівник здібна до рішучого здійснення функції контролю і, навіть, до вживання жорстких заходів до співробітників.

Таким чином, спостерігаємо виокремлення певних типів жінок-керівниць: «залізна леді» та «старша сестра». І тоді «Залізна леді» – холодна, авторитарна, самовпевнена і добре знає про свою силу. Вона досконало володіє закулісними прийомами, відкидає дискусії і обмін думками як неефективний засіб. Вона сувора і вимоглива до підлеглих, в системі мотивації спирається на покарання, від підлеглих чекає дисципліни і поступливості, цінує в них головним чином, професійні здібності. Навпаки, «старша сестра» спирається на колективні форми ухвалення рішень, заохочує дискусії і полеміку. Будучи сама неординарною особою, вона вважає за краще, щоб поряд з нею працювали такі ж сильні колеги. Прихильна до підлеглих, чекає від них повної віддачі. Вона цінує в своїх співробітниках відчуття єдиної команди. Для «старшої сестри» важливі не тільки професійні, але і моральні, психологічні якості працівників. Не сприймає інтриг, розвиває гласність, конструктивну критику. У системі мотивації переважно використовує винагороди, заохочує новаторство і творчий підхід до справи. Безумовно, ці два типи жінки керівника є досить полярними, а в реальній практиці управління можуть давати різні поєднання»[3]. Втім, існують й інші класифікації типів жінок-керівників: «мати (господарка)»; «королева», «міледі», «принцеса», «ненаситна дитина», «бариня», «командир» та інші класифікації.

В той же час типи керівників-чоловіків більш розгалужені та подають більше маневрів для управління. Це, відповідно до стилю управління: «керівник-диктатор», «керівник-ліберал» та «керівник-демократ». Існує й така класифікація керівників: регламентатори, колегіали, спринтери, об'єктивісти, марудники, максималісти, організатори та клопотуни (за Л.Кудряшовою); початківці, популісти, демократи, автократи, ліберали, апаратники (за А. Черняховським); дезертир, бюрократ, проповідник, технолог, жорсткий автократ, розсудливий автократ, миротворець; ідеальний керівник (менеджер) (за В. Реддіном) тощо. Виокремлюють ще до семи «підтипів»: командний лідер, компанійський лідер, лідер-маніпулятор, лідер-аскет, нерішучий лідер, лідер-патріарх, харизматичний лідер. Отже, всі наведені класифікації є гендерно нечутливими, оскільки не враховують доступ чоловіків і жінок до головного ресурсу – управління[4].

Узагальнюючи теоретичний матеріал щодо питання стилю управління, зазначимо: вимоги, які висуває суспільство до сучасного викладача – керівника навчально-виховним процесом у студентському колективі, передбачають уміння викладача використовувати різні стилі управління, кожен з яких має свої переваги та недоліки, відповідно до тієї педагогічної задачі, що вирішується. Проте, врахування індивідуальних особливостей студентів та студенток можливе лише за умов використання саме демократичного стилю управління. Отже,

переконані: не існує чоловічого та жіночого менеджменту, не існує чоловічого та жіночого стилів управління. Все потребує вміння «бачити» з різних кутів, точок зору, стилів управління.

Список літератури:

1. Сергеева Л.М. Теорія та методика управління освітою [Електронний ресурс] / Л. М.Сергеева. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/ejournals/ttmuo/2010_3/10sereel.pdf. 8. Ханенко І. Психологічні особливості успішності жінки-керівника в правоохоронній діяльності / І.Ханенко // Психологічні перспективи. – 2009. – № 1. – С. 198 – 205.
2. Особливості жіночого та чоловічого менеджменту : відділ організації профорієнтації КМЦЗ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua/kie/control/uk/index>. 6. Пампуха Л. Гендерні аспекти ефективного менеджменту / Л. Пампуха // Вісник національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». – Серія : «Філософія. Психологія. Педагогіка». – 2009. – № 1. – С. 95 – 99.
3. Гендерні дослідження : прикладні аспекти : монографія / [В. П.Кравець, Т.В. Говорун, О. М.Кікінежді та ін.] ; за наук. ред. В. П.Кравця. – Тернопіль : Навчальна книга – Богдан, 2013. – 448 с.
4. Хомяков В. Менеджмент підприємства / В.Хомяков. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К. : Кондор, 2009. – 434 с. 10. Шатун В. Основи менеджменту : навчальний посібник / В.Шатун. – Миколаїв : Вид-во МДГУ ім. Петра Могили, 2006. – 376 с.

*Коник Д.В., Воробйова Є.В.
М. Харків, Україна*

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

ОСОБЛИВОСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ МАГІСТРІВ З ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

На сьогоднішній день в нашому житті на перший план ставиться задача розвитку особистості. В першу чергу це стосується працівників сфери управління, відповідно до індивідуальних якостей, формування професіоналізму та підвищення його соціально-психологічної компетентності, діяльності і культури праці. Це є важливим соціально-психологічним резервом оптимізації управлінської діяльності [1].

У сучасних країнах демократії система необхідних вимог до поведінки службовців публічної адміністрації вибудовується навколо їх призначення служити суспільному благу. Це потребує наявності у працівників чеснот, які б поєднували вимоги моралі з вимогами професійної діяльності.

У цьому контексті слід вести мову про налаштованість на служіння громадянам, Вітчизні, повагу й чуйність до людей, відстоювання демократії, професіоналізм, відповідальність, законослухняність, справедливість, добросовісність, відкритість, політичну неупередженість, непідкупність, толерантність, скромність тощо [2, с. 102].

Вимоги до керівного персоналу в системі державного управління виходять із специфіки його діяльності, обов'язків, основних принципів державної служби та служби в органах місцевого самоврядування. Вони визначені та закріплені низкою нормативно-правових актів України: постановами Кабінету Міністрів України [3; 4] та ін.

На думку В.Ребкала, М.Пірен, у сучасних соціально-психологічних умовах для керівного персоналу в сфері державної служби дуже потрібними якості, як громадянськість, патріотизм, професіоналізм, дійова ініціативність, схильність до ризику та ін.

Досить складно дати повний "перелік" якостей, які повинен мати керівний персонал у сфері державної служби.

Багатогранність сутності людини визначає різноманітність його якостей, а ще більше - різні їх комбінації [5, с. 138].

В.Малес, беручи за основу думку Н.Паркінсона, вважає, що керівник як лідер у системі державної служби має володіти шістьма основними якостями: уява; висока компетентність; здатність добирати потрібних (з належними фаховими знаннями й уміннями, психологічно сумісних працівників); рішучість;

безпощадність (до своїх слабостей, а ще точніше - до потенційної можливості відступати перед натиском обставин від принципових позицій у процесі вироблення й прийняття управлінського рішення); привабливість.

На наш погляд, до основних рис особистості керівників, вони гарантують ефективність управління в умовах переходу до ринкової економіки, належать: вміння впливати на підлеглих, організаторські здібності, направляти на плідну та творчу працю, впевненість у собі, рішучість та наполегливість, вміння творчо вирішувати завдання, прогнозування ситуацій та результатів діяльності, бути відповідальним, уміти контролювати власні емоції, мати високу професійну компетентність, бути прагматичним, та постійно прагнути до саморозвитку.

Це є важливим соціально-психологічним резервом оптимізації управлінської діяльності [1].

На думку В.Рєбкала, М.Пірен, у нових соціально-психологічних умовах для керівного персоналу у сфері державної служби вкрай необхідними є такі якості, як професіоналізм, патріотизм, громадянськість, дійова ініціатива, схильність до ризику та ін.

Отже, у перспективі подальші дослідження у даному напрямі мають стосуватися розробки змістовних критеріїв і характеристик компетентностей професіоналізму керівників у системі державного управління.

Список літератури:

1. Алексюк А.М. Педагогіка вищої освіти України: Історія. Теорія. /А.М.Алексюк Підручник. – К. : Либідь, 1998. – 554 с.
2. Луговий В.І. Актуальні проблеми підготовки і використання керівних кадрів державної служби (аналіз світового досвіду) / В.І. Луговий, В.А. Яцуба // Вісник УАДУ – К., 1999. – № 1. – С. 46-56.
3. Оганесян Н.Т. Методы активного социально-психологического обучения: тренинги, дискуссии, игры / Н.Т. Оганесян. – М.: Изд-во «Ось-89», 2002. – 176 с.
4. Основи наукових досліджень / [Артюх С.Ф., Лізан І.Я., І.В. Голоп'яров та ін.] – Харків: УПА, 2006. – 277 с.
5. Рудницька О.П. Педагогіка: загальна та мистецька: [навч. посібник для студ. вищих навч. закладів] / Рудницька О.П. – К., 2002. – 270с.

*Луньова А.О, Зеленцова І.А., Грень Л.М.
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ВИХОВНОЇ РОБОТИ ІЗ СТУДЕНТАМИ ХАРКІВСЬКОГО КОМП'ЮТЕРНО-ТЕХНОЛОГІЧНОГО КОЛЕДЖУ НТУ «ХПІ»

Демократично-гуманістичний напрямок системи виховання, котрий обраний Міністерством освіти і науки України як пріоритетний на сучасному етапі розвитку держави, орієнтується на формування життєтворчої конкурентоспроможної особистості випускника вищого закладу освіти I-II рівня акредитації. Виховання не обмежується пасивною роллю студента. Навпаки, студент у цій системі постає багатим джерелом для педагогічного пошуку і творчості викладача, котрий переорієнтовує вихованця на самовиховання, самовдосконалення найкращих особистісних якостей. Крім того, на виховання молоді в наш час суттєво впливає також і громадська думка, тому для досягнення виховної мети державне управління вищим навчальним закладом об'єднується з самоврядуванням, долучається також і управління громадами, що мають виховний вплив в тому чи іншому регіоні країни [3, с. 158].

Професійно-технічна освіта як складова системи освіти України є комплексом педагогічних та організаційно-управлінських заходів, спрямованих на забезпечення оволодіння громадянами знаннями, уміннями і навичками в обраній ними галузі професійної діяльності, розвиток компетентності та професіоналізму, виховання загальної і професійної культури [1]. Державне управління виховним процесом в Україні зі студентською молоддю забезпечується Міністерством освіти і науки, місцевими органами влади, базою законодавчих актів держави; диференційованим підходом до різних категорій молоді та пов'язаних з цим проблем; студентським самоврядуванням на основі нормативних документів та високим рівнем активності молоді в організації життєвого простору кожного студента, групи студентів та усієї соціально-виховної роботи у вищому закладі освіти.

На думку Л. Манчуленко, «виховна робота у вищих закладах освіти має адресний характер і повинна враховувати: сфери життєдіяльності студента; актуальні й найтипівіші соціальні та психологічні проблеми молоді; вік, стать, соціальний статус кожного студента; рівень соціальної активності студента та його ставлення до майбутньої професії» [2].

Виховною проблемою, над вирішенням якої працює колектив Харківського комп'ютерно-технологічного коледжу НТУ «ХПІ», є формування

конкурентоспроможної особистості із постійною потребою самореалізації та самовдосконалення, з гуманістичним світосприйманням і почуттям відповідальності за долю України. Метою виховної роботи є формування цілісної особистості громадянина України (уособлення поєднання інтелектуального потенціалу, духовності, високого професіоналізму – як фахівця і як людини з яскраво вираженою національно-громадянською позицією).

Головні завдання виховної роботи в коледжі (на основі засад державної політики у сфері освіти) такі:

- виховання патріотизму, поваги до культурних цінностей Українського народу, його історико-культурного надбання і традицій;
- забезпечення високого рівня професійності та вихованості молодшої людини, сприяння розвитку індивідуальних здібностей, таланту та самореалізації;
- введення молодшої людини у світ соціального, господарського, політичного, інтелектуального, етичного, культурного досвіду людства й українського народу;
- формування поваги до прав і свобод людини, нетерпимості до приниження її честі та гідності, фізичного або психічного насильства, а також до дискримінації за будь-якими ознаками;
- формування громадянської культури та культури демократії;
- формування культури здорового способу життя, екологічної культури і дбайливого ставлення до довкілля;
- формування соціальної активності та відповідальності особистості через залучення студентів до процесу державотворення;
- виховання розуміння внутрішньої потреби й високої цінності українського громадянства;
- культивування кращих рис української ментальності – працелюбності, індивідуальної свободи, глибокого зв'язку з природою, толерантності, поваги до жінки, любові до рідної землі;
- створення необхідних умов для ефективного розвитку студентського самоврядування, виявлення його потенційних лідерів та організаторів.

У Харківському комп'ютерно-технологічному коледжі НТУ «ХПІ» велика увага надається урізноманітненню методів виховання, оптимальному їх поєднанню. Серед багатьох використовуваних методів впливу на почуття, свідомість, поведінку особливе значення надається методам самовиховання, самоосвіти, самооцінки, самовдосконалення тощо, оскільки забезпечити кардинальні перетворення суспільства, прогрес його розвитку може лише творчо мисляча, ініціативна, вільна, самостійна, громадсько активна особистість. Також у практиці виховної роботи Харківського комп'ютерно-технологічного коледжу

НТУ «ХП» використовується дуже багато різноманітних форм організації соціального виховання студентів.

Список літератури:

1. Грень Л.М. Проблематика розвитку професійно-технічної освіти України: державно-управлінський аспект / Л.М. Грень // Вісник Національного університету цивільного захисту України : зб. наук. пр. – Х.: Вид-во НУЦЗУ, 2017. Вип. 2 (7). – 496 с. – (Серія «Державне управління»), С. 250 – 261.
2. Манчуленко Л. В. Методика соціально-виховної роботи у сучасних умовах: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Л. В. Манчуленко. – Чернівці: ЧНУ, 2012. – 239 с.
3. Павленко А.С. Управління процесом виховання в загальноосвітніх навчальних закладах. Випуск 13(56); Частина I, 2016. Наукові записки РДГУ. С. 158-161.

*Мартинова О.Д., Шаполова В.В.
м.Харків, Україна*

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

**ЦІННОСТІ ТА СПРИЙНЯТТЯ МАЙБУТНЬОГО ЖІНОК, ЯКІ
МАЮТЬ І НЕ МАЮТЬ ДІТЕЙ**

Життєві цінності являються важливою складовою людського життя. Адже вони вагомо впливають на поведінку людини, на її відношення до життя й усіх його сфер, вони визначають, який сенс вкладає людина у свої дії. Також за їх допомогою індивід може оцінити значення власних вчинків та вчинків оточуючих, отже, цінності виступають показником соціальних та особистих проблем, тому що вони якоюсь мірою керують тим, що саме потрібно людині. В даній роботі, ми розглядаємо проблему цінностей у жінок, а саме чим відрізняються життєві цінності жінок з дітьми та без дітей.

Актуальність визначається проблемою життя кожної жінки. Адже питання стосовно дітей задаються жінкам починаючи з 18-20 років та кожна жінка часто замислюється над ними. Але якщо раніше майже кожна хотіла народити дитину та якомога раніше, а бездітні вважалися рідкістю, то на даному етапі життя все більше жінок не ставлять народження дитини в пріоритеті та становиться все більше тих, які зовсім не хочуть дітей.

Це можна пояснити багатьма факторами. С точки зору цінностей, можливо відбулася зміна ціннісних орієнтацій з родини, дому, дитини на індивідуальні, на кар'єру, матеріальне забезпечення та отримання незалежності. У жінок з'явився більший вибір та багато можливостей для розвитку, на перший план становиться важливість будівництва кар'єри та саморозвиток.

Традиційна роль жінок в історії людства полягала в тому, щоб народжувати, доглядати за безпорадними немовлятами і дітьми, готувати їжу. Прийнято вважати, що головна цінність жінки повинна полягати в тому, що б мати сім'ю, дітей, уділяти цьому весь час і всю увагу. А жінки, які не мають дітей весь час піддавалися осуду з боку суспільства[1].

А на даному етапі, ми можемо спостерігати зміну цих установок, тепер мати дітей чи ні - це право вибору, все більше жінок або зовсім вирішує не заводити дитину або ж відкладає це рішення, вважаючи за краще присвятити для початку життя чого іншого.

Існує кілька факторів, таких як фактори способу життя, зростання захворювань, що передаються статевим шляхом, зростання негативних чинників навколишнього середовища, пов'язаних з урбанізацією і способом життя в містах, які впливають на фертильність і призводять до зростання чоловічої і жіночої субфертильності.

Соціальна структура, релігійні переконання, економічне процвітання і урбанізація в кожній країні, ймовірно, впливають на рівень народжуваності, а також на рівень абортів. Розвинені країни, як правило, мають нижчий рівень народжуваності через вибір способу життя, пов'язаний з економічним достатком, і діти часто можуть стати економічним втратою, викликаною житлом, витратами на освіту та іншими витратами, пов'язаними з вихованням дітей. Вища освіта та професійна кар'єра часто означають, що жінки пізно народжують дітей. Також, низька народжуваність частково є результатом суспільних змін, таких як послаблення нормативного тиску стосовно сімейних питань та збільшення можливості, щодо особистих питань и отримання задоволення[2; 3].

Домінуючими цінностями є приблизно одні й ті ж самі цінності: здоров'я, сім'я та любов, професія, матеріальний стан, розвиток, відпочинок та захоплення, відповідальність, життєрадісність, чесність, вихованість. Але ієрархія цінностей у жінок с дітьми та жінок без дітей має відмінності. У жінок, які мають дітей більше домінують цінності сімейні. А у жінок без дітей – професія, матеріальні та розвиток.

В останні роки спостерігається зменшення відсотка народжуваності дітей, тобто збільшилася кількість жінок, у котрих не має дітей [4]. Та в цілому, у сучасному світі динамічно відбувається зміна ціннісних орієнтацій, з родинних на особисті, віддається перевага кар'єрі, розвитку, соціальному та матеріальному

стану. Це призводить до того, що більшість жінок відкладає народження дитини, або загалом вирішує не мати дітей.

Список літератури:

1. Why women's values are critical in our world - [Електронний ресурс] - <https://francescdebardin.com/why-womens-values-are-critical-in-our-world>
2. Declining birth rate in Developed Countries: A radical policy re-think is required, G. Nargund // Facts Views Vis Obgyn. 2009; 1(3): 191–193. [Електронний ресурс] <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4255510/>
3. Oystein Kravdal Is low fertility a problem? // Centre for Fertility and Health, Norwegian Institute of Public Health and Department of Economics, University of Oslo, Published 14.05.2018 – [Електронний ресурс] – <https://www.fhi.no/en/more/research-centres/Centre-for-fertility-and-health/perspectives/is-low-fertility-a-problem/>
4. Рождаемость и смертность в Украине – реалии новой статистики [Електронний ресурс] – <https://medprosvita.com.ua/rozhdaemost-smertnost-ukraine-realii-novoy-statistiki/>

ЗМІСТ

Богдановський С. О., Милославська О. В. Прийняття рішень як особистісна характеристика лідера	3
Бурлуцька Е. Г., Підбуцька Н. В. Особливості прояву лідерства у підлітковому віці	5
Герман А. В., Жушма Т. В. Теоретичне обґрунтування когнітивної складової харизматичного лідерства	6
Жушма Т. В. Сугестія – основний інструмент харизматичного лідерства	9
Зоріна О. Ю., Мовчан Я. О. Харизматичне лідерство ХХІ сторіччя: його важливість та ефективність	11
Іванчихіна К. О., Милославська О. В. Розвиток лідерських якостей у студентів ЗВО	13
Козлова А. С., Черкашин А. І. Міжособистісна нейронна синхронізація як метод у виявленні лідера	15
Конякіна Ю. О., Книш А. Є. Любов і її значення для особистісного благополуччя	17
Макаренко Н. М. Формування емоційного інтелекту лідера	18
Мухіна К. А., Денисенко Я. А., Штученко І. Є. Психологічні засади формування лідерських якостей студентів	21
Нерушенко Є. І., Милославська О. В. Лідерство у субкультурах молоді	23
Сушко О. С., Головченко Н. Р., Черкашин А. І. Сучасний стан розвитку трансформаційного лідерства на державній службі	25
Троценко Т. С., Книш А. Є. Феномен самооб'єктивації в студентському середовищі	27
Цигіко К. Д., Милославська О. В. Архетипічні образи в прояві лідерських якостей особистості	29
Богаєнко Д. О., Книш А. Є. Особливості роботи психолога з аутичними дітьми	31
Єпринцева С.О., Підбуцька Н. В. Індивідуально-психологічні властивості підлітків з різним ставленням до грошей	33
Єпринцева С.О., Підбуцька Н. В. Психологічні чинники апатії у студентів	35
Корженко А. С., Костиця І. В. Роль гендерних стереотипів у формуванні майбутнього психолога лідера	36
Несен А. А., Богдан Ж. Б. Структура психосоматичних розладів при захворюваннях щлунково-кишкового тракту і серцево-судинної системи	38

Ковалько В. І., Шершак А.Р., Штученко І. Є. Гендерні особливості емоційно-вольової сфери у студентів	41
Банделет К. О., Серeda Н. В. Комунікативний аспект формування лідерських якостей майбутніх педагогів вищої школи	44
Замфереско О. В., Руденко Л. А. Характеристика когнітивного компонента підприємницької компетентності майстрів ресторанного обслуговування	45
Клочко С. А., Підбуцька Н. В. Вплив сімейних відносин на спілкування з протилежною статтю в підлітковому віці, використання ролей виживання	47
Колісник О. О., Ігнатюк О. А. Застосування інформаційно-комунікативних технологій у процесу формування лідерського потенціалу майбутніми програмістами в умовах комп'ютерно-технологічного коледжу	49
Курочка А. О., Солодовник Т. О. Формування комунікативних умінь у майбутніх психологів	51
Письменицька Ю. А., Каблaш В. В. Психолого-педагогічні засади формування лідерського потенціалу молодого викладача	53
Шабаліна М. О., Милославська О. В. Лідерство як психологічний феномен	55
Баліцька А. Р., Милославська О. В. Якості лідера у студентському самоврядуванні	58
Бороненко Д. В., Ігнатюк О. А. Формування особистісних характеристик керівника, вимоги до нього як до лідера	60
Зубкова К. Р., Жушма Т. В. Эффективность организации в зависимости от типа темперамента руководителя	62
Катасонова А. В., Молька В. В., Черкашин А. І. Стилi управління сучасними навчальними закладами: гендерний аспект	64
Коник Д. В., Воробйова Є. В. Особливості забезпечення професійної підготовки майбутніх магістрів з публічного управління та адміністрування	68
Луньова А. О., Зеленцова І. А., Грень Л. М. Концептуальні засади виховної роботи із студентами Харківського комп'ютерно-технологічного коледжу НТУ «ХПІ»	70
Мартінова О. Д., Шаполова В. В. Цінності та сприйняття майбутнього жінок, які мають і не мають дітей	72